

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING · TECNORD S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Revisione

Rev. 0

Adozione

Adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20/06/2024

Lingua del documento

Italiano

1. INTRODUZIONE.

La presente procedura ha lo scopo di definire e regolamentare il processo di invio, esame e gestione delle segnalazioni (whistleblowing) anche in forma anonima, su informazioni relative a violazioni di leggi e regolamenti così come definite dal D.Lgs. n. 24/03 e di seguito richiamate in procedura.

Per quanto non espressamente indicato restano ovviamente applicabili le disposizioni previste dalla normativa di cui sopra, che viene di seguito sintetizzata nei suoi aspetti principali:

- viene istituito un regime di tutela di determinati soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della persona giuridica;
- sono previste misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- viene creato un canale di trasmissione delle Segnalazioni interno alla società che contempla diverse modalità (di cui una di tipo informatico) per la trasmissione delle Segnalazioni tale da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è disciplinata la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- viene istituito un sistema di provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nel caso di violazione di determinate prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023.

Al fine di dare attuazione agli obblighi normativi e favorire l'emersione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, la società si è quindi organizzata per mettere a disposizione un sistema di comunicazione che assicuri la riservatezza e l'anonimato del Segnalante, escludendo il rischio di ritorsioni e discriminazioni.

2. DESTINATARI.

La presente procedura si applica ai seguenti soggetti, laddove essi intendano segnalare le violazioni come successivamente definite nella presente procedura:

- Soci, componenti del C.d.A. e degli organi sociali di Tecnord S.r.l. (di seguito Tecnord S.r.l.), azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione controllo, vigilanza, rappresentanza anche qualora tali funzioni vengano esercitate anche in via di fatto;
- Dipendenti, fornitori, clienti, lavoratori subordinati, ex dipendenti (qualora le informazioni siano state acquisite in costanza del rapporto lavorativo), lavoratori autonomi o titolari di apporto di collaborazione, liberi professionisti e consulenti di Tecnord S.r.l., tirocinanti, stagisti o volontari, candidati a posizioni lavorative (qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali).

Le misure di protezione individuate dalla legge e recepite dalla presente procedura si applicano altresì a:

- Facilitatori;

- persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il soggetto che agisce come rappresentante sindacale non rientra tra i destinatari della presente disciplina in quanto l'istituto del Whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto, non spendendo la sigla sindacale. In questo caso le Segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.

Scopo della presente procedura è quello di definire le modalità di ricezione, riscontro, analisi, gestione e successiva archiviazione delle Segnalazioni (così come di seguito definite), anche anonime, finalizzate a denunciare:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori suindicati.

Sono escluse le segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);

- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- reclami commerciali, i quali dovranno essere rivolti alla funzione aziendale preposta;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali, che dovranno essere inviati al responsabile del trattamento dei dati;
- fatti attinenti ad illeciti disciplinati dal D.Lgs. n. 231/01, in quanto non adottato dalla società.

Le segnalazioni devono avere ad oggetto fatti appresi direttamente dal Segnalante, con esclusione di quelli basati su voci correnti.

4. PROCEDURA OPERATIVA.

Restando ferme le prerogative riservate dalla legge al Collegio Sindacale, il responsabile del processo di cui alla presente procedura è da individuarsi nel responsabile della Gestione della segnalazione. Tale ruolo è stato affidato da Tecnord S.r.l. ad un soggetto esterno all'azienda, dotato di idonea capacità e professionalità, che è stato nominato formalmente quale persona Responsabile del trattamento dei dati personali.

Per dar seguito alla segnalazione, il responsabile si può avvalere della funzione di internal audit, richiedendo gli approfondimenti o verifiche che si rendessero necessari; l'internal audit svolge altresì gli eventuali approfondimenti richiesti da ANAC nel caso di segnalazioni esterne o divulgazioni pubbliche.

4.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della Segnalazione.

In particolare, si suggerisce che la Segnalazione:

1. Descriva in modo chiaro e completo dove, come e quando sono accaduti i fatti denunciati;
2. Indichi le generalità o altri elementi utili all'identificazione di chi ha commesso il fatto oggetto di segnalazione;
3. Indichi eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
4. Indichi o fornisca eventuali documenti utili a comprovare la bontà della Segnalazione;
5. Fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Infine, fermo restando che le Segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima, è importante che il Segnalante, ove non intenda rimanere anonimo, indichi le proprie generalità ed i riferimenti utili per la trasmissione dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

4.2 MODALITA' DELLA SEGNALEZIONE

4.2.1. CANALE DI SEGNALEZIONE INTERNO

Tecnord S.r.l. si è dotata di una piattaforma informatica denominata "WHISTLEBLOWINGIT", in cui è pubblicata la presente procedura, unitamente all'informativa privacy.

Si tratta di un'applicazione cloud, gestita da un fornitore esterno (il quale ha ricevuto le opportune nomine a Responsabile del trattamento dei dati) ed è raggiungibile dal sito internet aziendale www.tecnord.com, alla sezione whistleblowing. Essa è conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nel Decreto e nelle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac).

Il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti. La piattaforma fornisce al termine dell'inserimento della Segnalazione un codice alfanumerico generato in modo casuale e automatico, non riproducibile, con cui il Segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria Segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica. La Segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal responsabile del canale, che ha credenziali univoche per l'accesso.

La piattaforma permette di trasmettere, anche in forma anonima e comunque sempre con idonee garanzie di sicurezza dei dati, Segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale. Si ricorda altresì che è possibile richiedere un colloquio con il responsabile della Gestione delle segnalazioni per effettuare una segnalazione orale, sempre accedendo alla medesima piattaforma. In tal caso il responsabile della Gestione delle segnalazioni ricontatterà il segnalante mediante la piattaforma di gestione delle segnalazioni per concordare tempi e modalità della segnalazione orale, che potrà essere effettuata – a scelta del segnalante – o mediante incontro in presenza ovvero telefonicamente.

Ogni Segnalazione effettuata in forma orale sarà audio registrata per tener traccia del contenuto della stessa.

La Segnalazione può essere altresì effettuata in forma cartacea, mediante posta raccomandata indirizzata alla sede di Tecnord S.r.l. ma avendo cura di specificare sul retro della busta la dicitura "whistleblowing – non aprire".

In ogni modo, chiunque riceve una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al responsabile della Gestione delle segnalazioni attraverso la piattaforma informatica sopra individuata, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, ove identificato. È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. Non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Si precisa che eventuali Segnalazioni concernenti le prerogative del Collegio Sindacale saranno a questo trasmesse tempestivamente e comunque entro 7 giorni dalla loro ricezione.

Analogamente e nello stesso termine il Collegio Sindacale trasmetterà al responsabile della Gestione della segnalazione, mediante l'utilizzo del canale interno (piattaforma), le eventuali segnalazioni ricevute ma di competenza – secondo la presente procedura – del responsabile della Gestione della segnalazione.

4.2.1.2 ATTIVITA' CONSEGUENTI ALLA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il responsabile della Gestione della segnalazione, anche avvalendosi della funzione audit aziendale, analizza e vaglia le Segnalazioni ricevute al fine di individuare quelle rientranti nell'ambito di applicazione della presente procedura.

A tal fine, sempre mediante piattaforma informatica, il Responsabile della Gestione della segnalazione:

- Riscontra il Segnalante (ove identificato) entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione mediante invio di avviso di ricevimento della Segnalazione;
- Dà avvio alla fase istruttoria, con possibilità di avvalersi della funzione audit aziendale, di svolgere autonomi approfondimenti anche mediante audizione verbalizzata o audioregistrata del Segnalante, del segnalato, delle persone informate sui fatti, del Facilitatore, di eventuali consulenti aziendali nonché acquisendo eventuale documentazione utile all'istruttoria;
- Entro 3 mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento (salvo ulteriore proroga di mesi 3 in caso di istruttoria particolarmente complessa) fornisce al Segnalante informazioni sul seguito della segnalazione, specificando se la segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023;
- Archivia la segnalazione qualora:
 - a) concernente fatti esclusi dal campo di applicazione della presente procedura ai sensi del precedente punto 3. In tal caso la Segnalazione verrà inoltrata alla funzione aziendale preposta alla sua valutazione;
 - b) generica o non adeguatamente circostanziata;
 - c) palesemente infondata. In tal caso, ove la Segnalazione non sia effettuata in forma anonima, la stessa sarà trasmessa al C.d.A. affinché valuti – anche di concerto con altre funzioni aziendali – se essa sia stata effettuata in mala fede, ovvero al solo scopo di ledere la reputazione o comunque danneggiare in qualsiasi modo il Segnalato, al fine dell'adozione di eventuali azioni / sanzioni a carico del Segnalante;
 - d) riguardante fatti già oggetto di precedente verifica qualora non emergano circostanze nuove utili alla riapertura della Segnalazione;
 - e) infondata all'esito dell'istruttoria, ovvero non verificabili.
- In caso di fondatezza della segnalazione, riferisce al C.d.A. ed al Collegio Sindacale redigendo una nota riepilogativa dell'oggetto della segnalazione, delle indagini svolte e dei relativi esiti. Ricevuta la nota riepilogativa, il C.d.A. ed il Collegio Sindacale, per quanto di competenza, adottano eventuali piani di intervento a risoluzione delle criticità che possano aver agevolato la commissione dell'illecito; provvedono all'adozione di eventuali azioni a tutela di Tecnord S.r.l. e valutano altresì l'avvio di eventuali procedure sanzionatorie a norma dello Statuto sociale ovvero secondo quanto previsto dal CCNL applicabile/applicato.

4.2.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC utilizzando il portale accessibile dal sito istituzionale di ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D. Lgs. n. 24/2023
- b) la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- d) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.2.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può ricorrere alla forma della c.d. divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

5. GARANZIE E TUTELE

Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.24/2023 (quando la Segnalazione o divulgazione è fatta con le modalità ed i canali messi a disposizione e la persona aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di quelle previste nella presente procedura,) è compito del Gestore della segnalazione garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, fonte di possibili sanzioni ai sensi dello Statuto e del CCNL applicato.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

La Segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti. Ad eccezione dei casi di cui all'art. 16 co. 3 del D.Lgs. n.24/2023 (cioè quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave), l'identità del Segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla Segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali ipotesi, nonché nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e delle informazioni inerenti la Segnalazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le Segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

6. MISURE DI PROTEZIONE E SISTEMA SANZIONATORIO

Tecnord S.r.l. garantisce che non sono consentite né tollerate ritorsioni o discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti del Segnalante e dei soggetti a cui si estendono le misure di protezione (Facilitatori, colleghi e parenti sino al quarto grado del Segnalante e soggetti giuridici collegati al Segnalante) per ragioni o motivi riferibili anche indirettamente all'avvenuta segnalazione.

Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs.n.24/2023, costituiscono ritorsioni, tra le altre:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Chiunque ritenga di aver subito una discriminazione conseguente ad una segnalazione può informare, in modo circostanziato, l'ANAC mediante accesso al portale whistleblowing reperibile sul sito istituzionale di ANAC ovvero le organizzazioni sindacali di riferimento o l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo, al pari del cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

L'eventuale azione ritorsiva, ferma restando la competenza di ANAC per l'irrogazione delle relative sanzioni, costituisce altresì violazione della presente procedura ed illecito da valutarsi a norma della Statuto e del vigente CCNL.

Sono altresì causa di responsabilità disciplinare, civile ed eventualmente penale, tutte le forme di abuso della presente procedura, quali il ricorso a segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche in quanto compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale sviamento strumentale dello scopo della presente procedura.

Per la procedura di applicazione delle eventuali sanzioni si rimanda allo statuto ed al vigente CCNL.

7. TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Nel caso pervengano Segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della presente procedura, le stesse sono conservate per un periodo non superiore a dodici mesi dall'archiviazione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Quando, su richiesta della persona Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

8. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli stakeholder (es. dipendenti, clienti, fornitori, investitori etc.).

9. GLOSSARIO

Contesto lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte da un soggetto nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con Tecnord S.r.l..

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, ovvero mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore della Segnalazione: persona/e incaricate dall'Azienda per ricevere e gestire le Segnalazioni.

Segnalante: persona che effettua una Segnalazione tramite il canale della Segnalazione interno o esterno, denuncia, divulgazione pubblica.

Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione, a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile.

Segnalazione: qualsiasi comunicazione scritta, orale ed esposta in colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio Contesto lavorativo.

Segnalazione interna: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale interno di Segnalazione.

Segnalazione esterna: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Stakeholder: un soggetto che ha un interesse in un'azienda e può influenzare o essere influenzata dall'attività (es. dipendenti, clienti, fornitori, investitori etc.).