

TECNIKABEL S.p.A.

PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI

Whistleblowing – D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Linee Guida ANAC n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025)

REV	FUNZIONE PROPONENTE	APPROVAZIONE	MODIFICA	DATA
01	Affari Legali (Cristina Codonesu)	CdA	Adeguamento LLGG ANAC n. 1/2025 — Nuova composizione gestore delle segnalazioni — Integrazione duplice modalità canale orale — Fasi gestione segnalazione	Luglio 2026
00	Affari Generali (Diego Clerici)	CdA	Prima versione	2024

TECNIKABEL S.P.A.

Sede legale: Via De Sonnaz 19 – 10121, Torino (TO)
Capitale Sociale 2.920.214 Euro I.V
Reg. Impr. Torino 01788720017
REA TO – 519294
C.F. e P.IVA 01788720017

Headquarter: Via Brandizzo 243 – 10088, Volpiano (TO)
Tel: +39 011 995 19 97
Fax: +39 011 995 30 62
Email: info@technikabel.it
www.technikabel.com

1. Premessa

Tecnikabel S.p.A. (di seguito anche "Società") ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

La presente procedura è stata adottata in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e alle Linee Guida ANAC n. 311/2023 (aggiornate con delibera n. 479 del 26 novembre 2025) e alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025) in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione.

La presente Revisione 01 aggiorna la Revisione 00 (2024) per recepire le indicazioni operative delle LLGG ANAC n. 1/2025, con particolare riferimento alla nomina del nuovo Gestore del Canale Interno Whistleblowing, alla nomina del Sostituto, alla disciplina del canale orale, alle fasi dettagliate di gestione delle segnalazioni e all'aggiornamento del sistema disciplinare.

2. Normativa di Riferimento

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ("Decreto Whistleblowing");
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice Privacy);
- LLGG ANAC n. 311/2023 (delibera del 12 luglio 2023), aggiornate con delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025;
- LLGG ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione (delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 581 del 9 ottobre 2025.

3. Scopo e ambito di applicazione

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ Promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- ✓ Istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;
- ✓ Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;
- ✓ Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- ✓ Illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

La procedura si applica a Tecnikabel S.p.A.

4. Definizioni

TERMINE	DEFINIZIONE
Whistleblower / Segnalante	Persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, come definiti dall'art. 1 e dall'allegato del D.Lgs. n. 24/2023.
Gestore e Sostituto del Gestore Whistleblowing	Persona o ufficio interno autonomo, ovvero soggetto esterno, a cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni. Il Gestore esamina i fatti, mantiene i contatti con il segnalante e dà seguito alla segnalazione con diligenza. Il Sostituto interviene qualora la segnalazione riguardi il Gestore stesso (conflitto di interessi) o in caso di sua assenza/impedimento, per garantire l'imparzialità e la continuità della procedura.
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare ritorsioni.
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.
Segnalazione esterna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito da ANAC.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni, al fine di raggiungere un numero elevato di persone.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione (https://www.anticorruzione.it).
Canale esterno ANAC	Sistema di segnalazione gestito direttamente da ANAC, utilizzabile nelle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.
MOG 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.
OdV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
DPIA	Data Protection Impact Assessment – Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

5. Caratteristiche Della Segnalazione

5.1. Chi può segnalare: il Segnalante o “Whistleblower”

STAKEHOLDER INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI
- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta; - Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.	- I lavoratori autonomi e i collaboratori che forniscono beni, servizi o opere in favore della Società; - I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; - I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.

Le tutele del segnalante sono estese anche a: facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado o legame affettivo stabile; colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente; enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora.

La segnalazione può essere effettuata da soggetti in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

5.2. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso il canale interno sono considerate segnalazioni ordinarie. Il Gestore le prende in considerazione con particolare attenzione al contenuto, che deve essere determinante ai fini dell'ammissibilità: saranno prese in carico solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo successivamente identificato che abbia denunciato ad ANAC di aver subito ritorsioni (art. 16, co. 4, D.Lgs. n. 24/2023). Il Gestore è comunque tenuto a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione.

Finché il segnalante rimane anonimo, non è possibile applicare nei suoi confronti le tutele individuali (ad esempio contro provvedimenti ritorsivi), poiché la Società non ne conosce l'identità. Qualora, in un momento successivo, il segnalante anonimo venga identificato e abbia denunciato ad ANAC di aver subito ritorsioni, egli beneficia delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 (art. 16, co. 4).

5.3. Oggetto della segnalazione: cosa si può segnalare

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o che implicano violazione, presunta o accertata, del MOG 231 o del Codice Etico, nonché gli illeciti di matrice UE che ledono interessi finanziari dell'Unione Europea.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza;
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- Violazioni dei diritti umani;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;

- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della normativa *privacy*;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- Violazioni del Codice Etico e del MOG 231;
- Casi di molestie, abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro.

Sono invece inammissibili le segnalazioni: legate a un interesse personale del segnalante riguardanti esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro; fondate su meri sospetti o voci di corridoio; relative a violazioni in materia di sicurezza nazionale.

5.4. Come deve essere effettuata una segnalazione

Le segnalazioni devono contenere preferibilmente i seguenti elementi:

- Una descrizione completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni;
- Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti;
- Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

6. Modalità e Canali di Segnalazione

6.1. I canali di segnalazione

CANALE INTERNO	CANALE ESTERNO ANAC	DIVULGAZIONE PUBBLICA	DENUNCIA
Canale principale Piattaforma Sestante Canale interno di cui all'art. 4 D.Lgs. 24/2023	Ricorribile quando: il canale interno non è attivo o non è conforme; è già stata effettuata segnalazione interna senza riscontro nei termini previsti; si teme ritorsione; la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.	Ricorribile quando: è già stata effettuata segnalazione interna e esterna senza riscontro nei termini previsti; si teme il rischio di ritorsioni; la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa non avere efficace seguito.	Possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie e contabili per denuncia di condotte illecite configurabili come reati.

6.2. Il canale interno: la piattaforma web Sestante

La Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interna tramite la piattaforma web-based SESTANTE, accessibile al seguente link: <https://tecnikabel.software231.eu> — oppure dal sito web istituzionale della Società.

La piattaforma garantisce il rispetto di tutti i requisiti legali, inclusi quelli previsti per la protezione dei dati personali (GDPR e D.Lgs. n. 196/2003). Il canale è facilmente accessibile da tutti i soggetti legittimati, inclusi consulenti e soggetti diversi dai dipendenti.

Caratteristiche tecniche della piattaforma:

- Cifratura dei dati a riposo e in transito;
- Codice identificativo univoco (Key Code / codice ticket) noto solo al segnalante, che garantisce interlocuzioni riservate con il gestore;
- Non tracciabilità del segnalante nell'accesso al canale dalla rete aziendale;
- Possibilità di segnalazione scritta (testo e allegati) e nota audio;
- Avviso di ricevimento automatico al momento dell'invio.

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa privacy relativa al trattamento dei dati personali. Il segnalante può scegliere se effettuare la segnalazione fornendo le proprie generalità o in forma totalmente anonima.

Nel sito istituzionale è presente una sezione dedicata al whistleblowing, che riporta in forma sintetica canali, funzionamento, presupposti e tutele, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) D.Lgs. 24/2023

6.3. Il canale orale

In conformità all'art. 4, co. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 e alle LLGG ANAC n. 1/2025, la Società garantisce anche la segnalazione in forma orale. Le modalità disponibili sono:

- Nota audio tramite piattaforma Sestante: il segnalante invia un messaggio vocale direttamente nella chat della segnalazione, che viene conservato automaticamente nella piattaforma con le stesse garanzie di riservatezza della segnalazione scritta.
- Incontro diretto: su richiesta del segnalante, incontro diretto con il Gestore, da fissarsi entro un termine ragionevole dalla richiesta, e comunque non superiore a 15 giorni in luogo interno o esterno alla sede dell'ente. La richiesta può essere inoltrata tramite la piattaforma Sestante nei campi descrittivi, al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

Modalità di tracciamento delle segnalazioni orali:

- In caso di incontro diretto, il gestore redige un verbale dettagliato dell'incontro che viene sottoscritto anche dalla persona segnalante. In alternativa, previo consenso espresso del segnalante, l'incontro può essere registrato con dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- Il segnalante può sempre verificare e rettificare il contenuto della trascrizione al momento della sottoscrizione;
- La documentazione dell'incontro orale è conservata con le stesse modalità e gli stessi termini previsti per le segnalazioni scritte.

7. Modalità di Gestione della Segnalazione

7.1. Il Gestore e il Sostituto

La Società ha affidato la ricezione e la gestione delle segnalazioni a un Gestore del Canale interno, figura dotata di autonomia e indipendenza. Al fine di garantire la continuità dell'attività e la gestione di eventuali conflitti di interesse, la Società ha altresì individuato un Sostituto del Gestore. Tali nomine sono state formalizzate con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 Luglio 2026.

RUOLO	SOGGETTO	FUNZIONE	BASE NORMATIVA
Gestore del canale Whistleblowing	Legal Counsel / Membro OdV	Riceve e gestisce le segnalazioni. Coordina l'istruttoria. Svolge l'istruttoria garantendo imparzialità e	Art. 4, co. 2 D.Lgs. 24/2023; LLGG n. 1/2025 §§ 3.1, 3.2

RUOLO	SOGGETTO	FUNZIONE	BASE NORMATIVA
Sostituto designato del gestore		riservatezza. Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e fornisce riscontro. Riferisce all'OdV e agli organi competenti.	
	HR Manager	Interviene e assume la gestione del canale in caso di conflitto di interessi del Gestore (segnalazioni che riguardano il Gestore stesso) o in caso di sua assenza oltre i 7 giorni o impedimento. Supporta, se richiesto dal Gestore, l'istruttoria per i profili HR.	LLGG n. 1/2025 §§ 3.3, 3.6

Il Gestore e il Sostituto sono nominati quali persone autorizzate al trattamento dei dati personali ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati (GDPR). Entrambi hanno ricevuto specifica formazione in materia di whistleblowing, privacy e tecniche di gestione delle segnalazioni, documentata con apposita scheda formativa conservata nel fascicolo whistleblowing.

7.2. Requisiti del gestore

Il Gestore, in conformità alle LLGG ANAC n. 1/2025 (§ 3.1), deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia: capacità di operare in modo neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte (imparzialità) e senza interferenze esterne (indipendenza operativa e valutativa);
- Formazione specifica: adeguata formazione in materia di whistleblowing, normativa sulla protezione dei dati personali, procedure operative e gestione dei conflitti di interesse;
- Conoscenza dell'organizzazione: adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società.

Al Gestore non sono attribuiti poteri di supervisione da parte degli organi di indirizzo sulla gestione delle segnalazioni. Il gestore svolge in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali, senza demandare la decisione finale dell'istruttoria al CdA o ad altri organi di vertice.

7.3. Gestione del conflitto di interessi e dell'assenza del gestore

Disciplina delle ipotesi di conflitto di interessi e di assenza del gestore:

- In caso di conflitto di interessi del Gestore (ad esempio quando il gestore coincide con la persona segnalante, con la persona coinvolta, o si trova in una delle situazioni di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013), la gestione è assunta dal sostituto designato (HR Manager);
- In caso di assenza del gestore superiore a 7 giorni consecutivi, la gestione è assunta dal sostituto designato;
- Se la gestione è affidata a un organo collegiale e solo uno dei componenti versa in un'ipotesi di conflitto di interessi, si applica l'obbligo di astensione del componente interessato;
- Qualora Gestore e Sostituto si trovino in conflitto di interessi, la segnalazione potrà essere indirizzata al canale esterno ANAC ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

Il conflitto di interessi non viene comunicato all'organo di vertice aziendale, al fine di garantire la tutela della riservatezza del segnalante.

Quando il Sostituto (HR Manager) assume la gestione del canale in luogo del Gestore, si astiene dal partecipare alle eventuali decisioni disciplinari che riguardino direttamente la persona segnalante, al fine di evitare conflitti di interessi e garantire l'imparzialità del procedimento.

7.4. Le fasi di gestione della segnalazione

In conformità all'art. 5 del D.Lgs. n. 24/2023 e alle LLGG ANAC n. 1/2025 (§ 3.5), il processo di gestione della segnalazione si articola nelle seguenti fasi:

FASE 1 – Avviso di ricevimento

Il gestore rilascia alla persona segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di presentazione della segnalazione (art. 5, co. 1, lett. a) D.Lgs. n. 24/2023). L'avviso ha carattere meramente informativo e non comporta alcuna valutazione dei contenuti della segnalazione.

Modalità: comunicato tramite la piattaforma Sestante (codice ticket) o, in caso di segnalazione orale, al recapito indicato dalla persona segnalante.

FASE 2 – Esame preliminare (vaglio di ammissibilità)

Il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate e che l'oggetto rientri nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 (presupposti soggettivi e oggettivi). Verifica inoltre che la segnalazione:

- Si basi su fatti sufficientemente precisi;
- Contenga una descrizione dei fatti e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza degli stessi;
- Contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che ne consentano l'identificazione.

Il gestore può richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni. Se le integrazioni non vengono fornite, il gestore può archiviare la segnalazione motivandone le ragioni.

Accesso all'identità del segnalante: il gestore può venire a conoscenza dei dati identificativi del segnalante solo nei casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini istruttori. Il sistema registra l'accesso e le ragioni addotte.

FASE 3 – Istruttoria e accertamento

Verificata l'ammissibilità, il gestore procede con l'istruttoria, effettuando tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Le attività istruttorie possono essere svolte:

- Direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- Mediante il coinvolgimento di strutture interne o soggetti specializzati esterni, nel rispetto della riservatezza. Il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche e, se necessario, estratti accuratamente anonimizzati.

Al gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali provvedimenti conseguenti. Il CdA e gli altri organi di indirizzo non esercitano poteri di

supervisione sulla gestione delle segnalazioni e possono essere coinvolti solo a valle dell'istruttoria, ove ne vengano ravvisati profili di competenza.

FASE 4 – Riscontro alla persona segnalante

Il gestore comunica alla persona segnalante gli esiti dell'istruttoria entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione). Il termine non è perentorio: qualora alcuni accertamenti richiedano tempi maggiori, il gestore ne dà comunicazione al segnalante. Il riscontro è limitato a:

- La comunicazione di archiviazione con motivazione;
- La valutazione preliminare della fondatezza della segnalazione;
- La trasmissione agli organi preposti interni o esterni competenti per i relativi seguiti.

Il gestore mantiene aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo, sia tramite la piattaforma Sestante che attraverso gli altri canali indicati.

FASE 5 – Conservazione e cancellazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni è archiviata all'interno della piattaforma Sestante (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Termini di conservazione: le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per un periodo non superiore a 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14 D.Lgs. n. 24/2023). I dati personali manifestamente inutili non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono immediatamente cancellati.

Possono essere conservati gli atti relativi ai procedimenti avviati (disciplinari, trasmissione all'Autorità Giudiziaria, ecc.) che abbiano avuto origine dalla segnalazione, in quanto tali atti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante.

7.5. Raccordo tra Gestore e OdV

In conformità alle LLGG ANAC n. 1/2025, sono previsti flussi informativi strutturati dal Gestore verso l'OdV, nel rispetto della riservatezza del segnalante:

- Report semestrale: il gestore trasmette all'OdV un report aggregato e anonimizzato contenente il numero di segnalazioni ricevute nel periodo, la tipologia, lo stato di avanzamento e gli esiti istruttori rilevanti per la vigilanza sul MOG 231;
- Flusso ad evento: in caso di segnalazioni che evidenzino rischi o violazioni delle misure previste dal MOG 231, il gestore trasmette all'OdV, nel rispetto della riservatezza, gli estratti pertinenti anonimizzati;
- L'OdV non accede direttamente alla piattaforma Sestante, salvo il caso in cui sia individuato quale gestore del canale.

7.6. Reporting

Il Gestore predispone con cadenza annuale un Report contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento, lo stato di ciascuna segnalazione e le eventuali azioni intraprese (azioni correttive, provvedimenti disciplinari), nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Report annuale è inviato a: Consiglio di Amministrazione della Società e Collegio Sindacale.

8. Tutela e Responsabilità del Segnalante

8.1. Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (es. facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

- Consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati;
- Nel procedimento penale: l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 c.p.p. (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari);
- Nel procedimento disciplinare: l'identità del segnalante può essere rivelata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante (art. 12, co. 5, D.Lgs. n. 24/2023).

I dati personali del segnalante e degli altri soggetti coinvolti sono trattati in piena conformità al GDPR e al D.Lgs. n. 196/2003. La Società ha effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) in relazione al trattamento effettuato nell'ambito della gestione delle segnalazioni.

8.2. Tutela dalle ritorsioni

La Società, in conformità all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 e alle LLGG ANAC n. 1/2025, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante.

Le ritorsioni costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionabili ai sensi del sistema disciplinare previsto dal CCNL Gomma e Plastica Industria e dal Capitolo 6 del MOG 231, nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità in relazione alla gravità della violazione.

Non saranno tollerate ritorsioni, inclusi a titolo esemplificativo:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- Danni alla reputazione, pregiudizi economici o finanziari;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gestione delle segnalazioni di ritorsione

Il segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione può comunicarlo tramite il canale interno di whistleblowing, utilizzando la piattaforma Sestante.

Il Gestore valuta la segnalazione di ritorsione con priorità, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, e può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali competenti, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante.

Misure di tutela

Qualora emergano elementi di possibili ritorsioni, la Società adotta le misure necessarie per:

- rimuovere gli effetti pregiudizievoli subiti dal segnalante;
- prevenire ulteriori conseguenze negative;
- avviare, ove ne ricorrano i presupposti, i procedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili.

Rapporto con ANAC

Resta ferma la facoltà del segnalante di effettuare segnalazione di ritorsione all'ANAC ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023.

Nullità degli atti ritorsivi

Gli atti ritorsivi adottati in violazione della normativa sono nulli. Restano ferme le ulteriori forme di tutela previste dalla legge.

8.3. Condizioni per godere delle tutele

Il segnalante beneficia delle tutele previste dalla normativa se al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. n. 24/2023. È tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazioni inesatte per errori genuini.

Le tutele non si applicano nei seguenti casi:

- È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

9. Sanzioni Disciplinari

In conformità all'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 e alle LLGG ANAC n. 1/2025, il sistema disciplinare della Società prevede sanzioni specifiche per le violazioni della disciplina whistleblowing. Costituiscono fonte di responsabilità disciplinare:

- La commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante, anche solo tentati o minacciati;
- L'ostacolo o il tentativo di ostacolare la segnalazione;
- La violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante;
- La violazione degli obblighi relativi alla gestione del canale di segnalazione;
- Il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

È altresì sanzionabile disciplinarmente la persona segnalante nel caso in cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità e secondo quanto previsto dal MOG 231 e dalla contrattazione collettiva applicabile.

10. Formazione e Informazione

La Società si impegna a garantire la formazione e l'informazione in materia di whistleblowing, in conformità all'art. 4, co. 2 del D.Lgs. n. 24/2023 e alle LLGG ANAC n. 1/2025 (§ 5). La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

DESTINATARI	CONTENUTI	FREQUENZA	MODALITÀ
Gestore e sostituto	Normativa D.Lgs. 24/2023 e LLGG ANAC; privacy e GDPR nella gestione delle segnalazioni; fasi dell'istruttoria; gestione del conflitto di interessi; piattaforma Sestante; aggiornamenti normativi.	Almeno annuale	Esterna – con scheda formativa documentata
Tutto il personale e i collaboratori	Chi è il whistleblower; cosa si può segnalare; come funziona la piattaforma Sestante; tutele garantite; divieto di ritorsioni; canale esterno ANAC.	Ogni due anni o quando necessario; per nuovo personale entro 3 mesi dall'assunzione	Aula / e-learning con registro presenze

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società, in bacheca aziendale ed è trasmessa a fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali. Le informazioni sui canali di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono rese disponibili anche attraverso tali canali, in conformità all'art. 5, co. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 24/2023.

Torino, lì 29 Luglio 2026

Funzione proponente

Affari Legali

Cristina Codonesu

Approvazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Tecnikabel S.p.A. con delibera del 16 Luglio 2026.

Per presa d'atto ed esecuzione:

L'Amministratore Delegato

Matteo Marini