



Modello di organizzazione e di gestione

redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300"

Manifesto whistleblowing

Verificato da:		Approvato da:
ODV	HR	CDA
--	--	--

Registro delle modifiche

Versione	Descrizione Modifica	Data
1.0	Prima emissione	19/12/2023



Sommario

1. Scopo del documento	3
2. La Segnalazione Whistleblowing	3
3. I Soggetti che godono di tutele in caso di Segnalazione Whistleblowing	4
3.1 Tutela della riservatezza della persona Segnalante e la sua estensione soggettiva	4
3.2 Tutela della riservatezza del Segnalato	5
4. Le condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione	6
5. Garanzie per il Segnalante: divieto di ritorsione	7
5.1 Protezione dalle ritorsioni	8
6. La Segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria	8
7. Ulteriori misure di protezione	10
8. Limitazione di responsabilità	10
9. Pubblicità e successive modifiche.....	11



1. Scopo del documento

Nell'ambito del sistema di gestione whistleblowing – PGSW adottato, la Società si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni acquisite tramite la Segnalazione, riconoscendo ai soggetti che godono di protezione in caso di Segnalazione, tutti i diritti a loro riservati e previsti dalla legge applicabile.

Tale riconoscimento, oltre che attraverso un espresso richiamo normativo, è manifestato anche attraverso l'adozione del presente Manifesto whistleblowing (di seguito "Manifesto"), attraverso cui viene dichiarata la posizione sociale sul tema delle segnalazioni di illecito. Attraverso il presente documento, dunque, la Società, allineandosi al precetto normativo, vuole comunicare e divulgare gli strumenti previsti e riconosciuti ai soggetti partecipanti al processo di gestione della Segnalazione, onde rendere la stessa quanto più serena ed efficace possibile.

I soggetti che godono di protezione in caso di Segnalazione, Denuncia o Divulgazione pubblica saranno sempre tutelati a norma di legge, qualora ne ricorrano i presupposti dalla stessa sanciti.

La Società si impegna ad esser promotrice della cultura della trasparenza, garantendo un ambiente di lavoro che incoraggi e non reprima ogni iniziativa volta a portare a conoscenza situazioni illecite.

Il presente Manifesto è, altresì, parte integrante del MOG 231 qualora adottato dalla Società e compone il compendio procedurale regolatorio interno deputato alla gestione del processo di segnalazione *whistleblowing*. Per tutto quanto ivi non contemplato e per approfondire l'ambito di applicazione della normativa di cui al d.lgs.24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", si rinvia ai documenti aziendali di riferimento.

2. La Segnalazione Whistleblowing

Al fine di poter garantire tutte le tutele previste dalle norme di legge in materia di whistleblowing nonché la più ampia protezione dei soggetti attenzionati nel processo di gestione della Segnalazione, essa deve possedere determinate caratteristiche e requisiti di legge per esser, appunto, ricevibile quale una presunta Segnalazione Whistleblowing (di seguito "SW").

Qualora si intenda inviare una presunta SW, è fatto obbligo alla persona Segnalante di utilizzare, in via esclusiva e prioritaria, il canale interno¹ istituito dalla Società, collegandosi al sito istituzionale al seguente <https://www.technisblu.it/it/> e seguendo le istruzioni ivi descritte.

Tutte le Segnalazioni dirette alla Società inoltrate attraverso una diversa modalità/canale o che non rispettino i requisiti di ricevibilità, non potranno esser qualificate come SW e, pertanto, saranno

¹ Per ogni informazione relativa al il canale interno delle Segnalazioni attivato dalla Società, si consulti la PW.



trattate come segnalazione ordinaria e non godranno della protezione prevista dalla legge in materia di whistleblowing.

Nel pieno rispetto delle condizioni di procedibilità previste dalla legge, resta comunque fermo di diritto del Segnalante di effettuare una Segnalazione esterna verso l'ANAC, una divulgazione pubblica o di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in nel contesto lavorativo di appartenenza.

3. I Soggetti che godono di tutele in caso di Segnalazione Whistleblowing

La Società riconosce al Segnalante, a colui che effettua una divulgazione pubblica e al denunciante tutte le forme di tutela previste dalla legge, che si estendono anche a coloro i quali, nell'ambito del processo di segnalazione, sono legati a questi da un rapporto qualificato.

Oltre al Segnalante, pertanto, le misure di protezione si applicano anche a:

- ai facilitatori, la cui identità ed attività devono rimanere riservati;
- alle 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 od parentela entro il quarto grado;
- ai 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;
- agli 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.

Vengono d'appresso esplicitate le tutele dalla Società.

3.1 Tutela della riservatezza della persona Segnalante e la sua estensione soggettiva

Vige l'obbligo per la Società di ricevere e gestire le Segnalazioni e le informazioni ivi contenute in conformità con i principi dettati in materia di protezione dei dati personali, nazionali ed europei, e di riservatezza sanciti dalle norme di legge. La Società, pertanto, si impegna a rispettare il principio della limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati: questo implica che tutte le informazioni acquisite non possono esser utilizzate oltre il tempo strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Questi principi devono esser rispettati nell'ambito dell'intero processo di gestione della Segnalazione, grazie anche all'utilizzo della piattaforma informatizzata adottata dalla Società, che consente di garantire la protezione di tutte le informazioni insite nella Segnalazione.



Le informazioni e tutti gli elementi acquisiti attraverso la Segnalazione saranno trattati con cautela, in conformità e nel pieno rispetto delle leggi applicabili in materia dai soggetti competenti a ricevere o a dar seguito alle segnalazioni. Relativamente all'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, vige il principio in base al quale tale identità non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti senza il suo consenso espresso.

- **Ambito giurisdizionale**

L'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art.329 c.p.p. nell'ambito del procedimento penale.

- **Ambito disciplinare**

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.

- **Deroghe**

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- o nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

3.2 Tutela della riservatezza del Segnalato

La Società, al pari del Segnalante, riconosce e garantisce il sistema di tutele previsto dalla legge per la Persona Coinvolta e/o Menzionata nella Segnalazione.

È prevista la facoltà della Persona Coinvolta di essere sentita. Questo si tramuta in un suo diritto qualora egli ne faccia formale richiesta; in tale ipotesi la Società attiverà le procedure interne al fine di garantire, anche mediante procedimento cartolare, la riservatezza della Persona ascoltata, nonché di tutto quanto da egli eventualmente posto a sostegno delle sue convinzioni difensive (osservazioni scritte e documenti).

La Società garantisce la riservatezza fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona Segnalante

- **Deroghe**



Si profilano le seguenti deroghe ai principi normativi:

- **la Persona Coinvolta non ha il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione;**
- **fa eccezione al dovere di riservatezza delle Persone Coinvolte o Menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. Ciò trova conferma nel fatto che il legislatore, nel prevedere la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione;**
- **la Persona Coinvolta o la Persona Menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati. Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della Persona Segnalante.**

4. Le condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione

La legge prevede precise misure di protezione che tutelano il Segnalante e le altre Persone indicate al punto 3.

Esse saranno riconosciute dalla Società solo ed esclusivamente qualora si realizzino le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la Persona Segnalante o Denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal d.lgs.24/2023;
- non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla PW (canale interno) o comunque secondo le modalità previste dal d.lgs.23/2024.
- i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi dal Segnalante, Denunciante e chi effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.



5. Garanzie per il Segnalante: divieto di ritorsione

La Società non può applicare al Segnalante e alle Persone indicate al punto 3, misure o atti penalizzanti quali conseguenza della Segnalazione effettuata nel rispetto delle condizioni di legge.

Questi vengono definiti dalla legge come ritorsione che contempla "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Si indicano talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici medici.

- **Decadenze**

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare 231.



5.1 Protezione dalle ritorsioni

Chiunque, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla legge, ritiene di aver subito una ritorsione in conseguenza di una Segnalazione, Denuncia o Divulgazione pubblica effettuata, deve darne comunicazione esclusivamente all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

È fatto obbligo, pertanto, a chi ritenga di aver subito una ritorsione di attivare i canali di segnalazione previsti da ANAC, collegandosi al sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla Segnalazione, Denuncia o Divulgazione pubblica. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una Segnalazione, Denuncia, o una Divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

- **Deroghe**

Non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova.

Sono esclusi da tale beneficio i soggetti che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, Denunciante, Divulgatore pubblico potrebbero, subire ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.

6. La Segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria

Fermo restando il canale di segnalazione interno meglio delineato e descritto nella PW, ai soggetti che intendono segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che



ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del lavorativo privato, è riservato il diritto di utilizzare le seguenti modalità:

- canale di segnalazione esterno presso ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria.

Canale di segnalazione esterno presso ANAC

ANAC ha attivato un canale esterno per le Segnalazioni che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse ad ANAC quale unico ente competente alla loro gestione, ad eccezione delle denunce alle Autorità giudiziarie.

Per poter effettuare una Segnalazione esterna, al momento della presentazione deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo di appartenenza, 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 dalla legge;
- la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per ulteriori informazioni sul canale, sulle procedure e presupposti per effettuare una Segnalazione esterna, si invita a visitare il sito dell'Autorità <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6> nonché a consultare il documento "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24*" e le "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023*".

Divulgazione pubblica

Con la Divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter effettuare una Divulgazione pubblica, se al momento della divulgazione delle informazioni devono ricorrere le seguenti condizioni:

- la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità



previste e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

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

Denuncia all'autorità giudiziaria

La legge riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato secondo quanto prescritto dal codice penale, dal codice di procedura penale e le leggi speciali applicabili.

7. Ulteriori misure di protezione

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

8. Limitazione di responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero
- se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

È prevista la limitazione della responsabilità penale, civile ed amministrativa relativamente alla rivelazione o diffusione di informazioni da parte dell'ente, il Segnalato, Denunciante o Divulgatore.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 24/2023).



9. Pubblicità e successive modifiche

Il presente documento è approvato dal CdA della Società e reca la codificazione indicata in intestazione. Delle successive modifiche deve esser data traccia nella relativa griglia, che possono esser apportate solo previa valida delibera dell'organo amministrativo, anche su proposta dell'OdV.

Il presente Manifesto, assieme alla PW, alla Procedura di gestione ed ogni altro documento riferibile per materia, è parte integrante del MOG 231 di cui viene data ampia diffusione all'interno e all'esterno di tutta la compagine societaria, attraverso la pubblicazione a norma di legge, nonché sui canali istituzionali, anche on line, della Società.