

Registrazione delle Revisioni					
Rev.	Data	Descrizione della revisione	Redatto	Verificato RSI	Approvato PRE
00	04/01/22	Prima emissione a seguito adeguamento al mod.231 ed alla SA 8000			
01	15/02/22	Introduzione casella elettronica ente di certificazione			
02	24/11/22	Introduzione concetti ISO 37001 e Whistleblowing			
03	14/12/23	Aggiornamento in seguito all'adeguamento del sistema Whistleblowing al D.lgs. 24/2023	<i>Nicola Nicosia</i>	<i>Federico Vianali</i>	<i>Giuseppe Giamberini</i>

Lista di distribuzione			
Acronimo	Funzione	Acronimo	Funzione
PRE	Presidente CdA	CdA	Membri del CdA
ACQ	Resp. Acquisti e Gare	AMM	Resp. Amministrazione
CFO	Chief Financial Officer	COG	Resp. Controllo di gestione
LEG	Resp. Affari Legali	PMO	Program Manager
PROD	Production Manager	RDM	Resp. Divisione Meccanica
RDW	Resp. Divisione Acque	RIN	Resp. Sistemi Informatici
RPC	Resp. Prevenzione della Corruzione	RPV	Resp. Divisione PV
RSPP	Resp. Servizio Prev. & Protezione	RU	Resp. delle Risorse Umane
RSI	Resp. Sistema Gestione Integrato	RSPP	Resp. Servizio Prev. & Protezione
RU	Resp. delle Risorse Umane	TEC	Resp. Ufficio Tecnico (CTO)
OdV	Organismo di Vigilanza	RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
AU	Amministratore Unico	OrG	Organo Gestorio

Indice

1	Scopo e campo di applicazione	3
1.1	Premessa	3
1.2	Scopo	3
2	Termini e definizioni	4
3	Documenti di riferimento	4
4	Riferimenti normativi	4
5	Oggetto della segnalazione	5
6	Contenuto della segnalazione	6
7	Destinatari della procedura (segnalanti)	7
8	Destinatario della segnalazione	7
9	Modalità di trasmissione della segnalazione e assistenza	8
9.1	Il portale Whistleblowing	8
9.2	Assistenza nella segnalazione	9
9.3	Incontro diretto	9
10	Gestione della segnalazione	9
11	Il Sistema di Protezione	10
12	Tutela della Riservatezza	11
13	Tutela del segnalato	11
14	Conservazione della documentazione e tutela della privacy	12
15	Sanzioni	12
16	Aggiornamento della policy	12
17	Sensibilizzazione e comunicazione	12
18	Allegati	13

1 Scopo e campo di applicazione

1.1 Premessa

Il 30 Marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. 10 marzo 2023, n.24 recante *“Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

La recente normativa mira a istituire uno strumento efficace nel contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e, in generale, le violazioni di legge sia nel settore pubblico che privato.

Con l'obiettivo di garantire l'efficacia di questo presidio di legalità e promuoverne l'utilizzo, il legislatore italiano ed europeo hanno deciso di potenziare le misure di protezione contro eventuali ritorsioni rivolte ai segnalanti o, qualora le circostanze lo richiedano, alla divulgazione pubblica. Tali protezioni vengono estese a chiunque sia coinvolto nella segnalazione, che si tratti di facilitatori, familiari, confidenti, colleghi del segnalante o semplicemente persone menzionate, al fine di prevenire la messa in atto di sistemi che consentano di segnalare eventuali illeciti in condizioni di sicurezza.

Le novità di rilievo introdotte dalla nuova normativa includono i seguenti elementi:

- la specificazione dell’ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l’estensione del novero di questi ultimi;
- l’ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l’espansione dell’ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l’indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall’autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l’introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l’introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Tea Tek S.p.A. e Tek Solar Srl (di seguito indicate come “Società”), con l'intento di conformarsi alla normativa vigente, hanno istituito un canale interno per la segnalazione, che comprende una piattaforma informatica con una casella vocale integrata. Inoltre, offre la possibilità all'interessato di richiedere un incontro di persona, assicurando massima riservatezza e tutela per il segnalante.

1.2 Scopo

La presente procedura si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni trasmesse da parte dei segnalanti al fine di denunciare fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, irregolarità nella conduzione aziendale, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme nazionali ed europee, che disciplinano l’attività delle Società Tea Tek S.p.A. e Tek Solar Srl, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché delle previsioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società Tea Tek S.p.A.

2 Termini e definizioni

Termini, acronimi e definizioni sono riportati nel Manuale del SGI adottato da Tea Tek S.p.A., nei documenti e normative di riferimento e nel D.Lgs. 81/2008. Nel seguito si riportano quelli di interesse per la presente procedura:

- CdA (Consiglio di Amministrazione): Organo collegiale al quale è affidata la gestione della società per azioni;
 - Presidente CdA: Membro del CdA della Tea Tek S.p.A. che presiede il consiglio di amministrazione. Detiene la rappresentanza legale della società Tea Tek S.p.A. ed è tenuto ad agire secondo quanto deliberato dal CdA stesso. Definisce la Politica e le strategie aziendali. Definito anche Datore di Lavoro della Tea Tek S.p.A.;
 - Amministratore Unico: figura aziendale che detiene la responsabilità e l'autorità esecutiva completa per la gestione di un'azienda o di una società (Tek Solar Srl);
 - Datore di Lavoro: Soggetto titolare del rapporto di lavoro nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività o, comunque, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita poteri decisionali e di spesa;
 - Organo Gestorio: l'organo preposto incaricato della gestione del processo di segnalazione;
 - Whistleblower o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni riscontrate nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
 - Persona coinvolta (o Segnalato): la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
 - Titolare del trattamento: Il titolare del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali;
 - Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno nel medesimo contesto lavorativo, la quale assistenza deve rimanere riservata.
- PRE vedi Presidente CdA;
 - AU Amministratore Unico;
 - MI Manuale del sistema di gestione Integrato;
 - RSI Responsabile del Sistema di gestione Integrato;
 - SGI Sistema di gestione Integrato;

3 Documenti di riferimento

- ❖ Manuale del sistema di gestione Integrato (MI);
- ❖ Modello organizzativo 231;
- ❖ Codice Etico;
- ❖ Modello organizzativo GDPR;
- ❖ PR01-DOC "Gestione della documentazione e della comunicazione".

4 Riferimenti normativi

- ❖ D. Lgs. 10 marzo 2023, n.24 "Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- ❖ D. Lgs. 231/01 "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" del 08/06/2011 e successivi aggiornamenti;
- ❖ D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o variazione;
- ❖ Regolamento UE 2016/679 del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- ❖ "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”, emanate da ANAC in forza dell’art.10 D. Lgs. 23/2023 con delibera n.311 del 12 luglio 2023;

5 Oggetto della segnalazione

La presentazione di segnalazioni è consentita quando il whistleblower possiede un ragionevole e legittimo sospetto o una consapevolezza fondata su elementi di fatto precisi e concordanti riguardo a comportamenti che violano disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, pregiudicando l’interesse pubblico o l’integrità della Società, e di cui ha avuto conoscenza nel "contesto lavorativo". Quest’ultima espressione va interpretata in senso ampio, comprendendo qualsiasi rapporto qualificato tra il segnalante e la Società relativo a attività lavorative o professionali attuali o passate. Pertanto, possono essere segnalate anche informazioni acquisite incidentalmente durante l’adempimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione può anche riguardare comportamenti tesi a occultare violazioni, come ad esempio l’occultamento o la distruzione di prove relative alla commissione di una violazione. Le informazioni sulle violazioni possono estendersi anche a quelle non ancora avvenute, ma che il segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi sulla base di elementi concreti. Tali elementi includono irregolarità e anomalie (indici sintomatiche) che il segnalante ritiene possano configurare una delle violazioni previste dal decreto.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, con spirito di responsabilità, avere un carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità per le quali il sistema è stato implementato.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di violazioni:

- Violazioni normativa nazionale
 - Illeciti amministrativi,
 - Illeciti civili,
 - Illeciti penali (a prescindere dalla rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001,
 - Illeciti contabili,
 - Ove sia adottato un Modello 231: condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode delle pubbliche forniture), o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 o del Codice Etico della Società.
- Violazioni normativa europea
 - Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea 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 (ad esempio le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione).
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
 - Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione (es. atti che ledono il principio di libera concorrenza).

Non saranno meritevoli di segnalazione:

- Le informazioni evidentemente prive di base, i dati già completamente noti al pubblico, nonché le notizie ottenute unicamente da indiscrezioni o voci poco affidabili (le mere voci o i “sentito dire”);
- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a interessi personali della persona che segnala o della persona che ha presentato una denuncia alle autorità giudiziarie o contabili, che riguardano

esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro o impiego pubblico, o sono relative ai rapporti di lavoro o impiego pubblico con figure gerarchicamente sovraordinate, sono escluse. Ad esempio, non rientrano in questa categoria le segnalazioni concernenti controversie lavorative e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il segnalante e altri lavoratori o con i superiori gerarchici, né segnalazioni relative al trattamento dei dati nel contesto del rapporto individuale di lavoro, a meno che non comportino lesioni all'interesse pubblico o all'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

- Violazioni precedentemente regolate in modo obbligatorio da atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella sezione II dell'allegato al decreto, o da quelli nazionali che rappresentano l'attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella sezione II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non specificati nella sezione II dell'allegato al decreto, sono escluse (ad esempio, non rientrano in questa categoria le segnalazioni disciplinate dal Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia", e dal Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria");
- Violazioni concernenti la sicurezza nazionale e gli appalti correlati a questioni di difesa o sicurezza nazionale sono escluse, a meno che tali questioni rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea rilevante

6 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere dettagliate e comprendere tutti gli elementi necessari all'Organo Gestorio per condurre le verifiche e gli accertamenti indispensabili a valutarne la validità. A tale scopo, i segnalanti sono tenuti a fornire almeno i seguenti dati:

- Le circostanze temporali e di luogo in cui si è verificato l'evento segnalato;
- La descrizione dell'evento, includendo dettagli sulle circostanze note, quali modalità, tempistiche e ubicazione;
- Le informazioni personali o altri dettagli che facilitino l'identificazione del soggetto a cui attribuire gli eventi segnalati (il cosiddetto "segnalato");
- Salvo nel caso di segnalazioni anonime, si richiedono le informazioni personali del soggetto che effettua la segnalazione, comprese la posizione o la funzione ricoperta all'interno dell'azienda. Si precisa che tali informazioni sono oggetto di particolari misure di sicurezza tecniche e organizzative mirate a preservare in modo assoluto la riservatezza riguardo all'identità del segnalante;
- La mancanza di qualsiasi interesse privato associato alla segnalazione e l'affermazione della propria buona fede;
- Ogni informazione o prova, con l'allegato dei documenti pertinenti, che possa costituire una verifica utile riguardo alla validità della segnalazione. Ciò include, in particolare, la possibilità di indicare altri soggetti che potrebbero fornire testimonianze sui fatti oggetto della segnalazione.

Qualora la segnalazione non fornisca informazioni sufficientemente dettagliate, l'Organo gestorio è autorizzato a richiedere al segnalante elementi aggiuntivi tramite il Portale Whistleblowing o, previa richiesta da parte del segnalante, anche in un incontro di persona.

Si specifica che le segnalazioni anonime sono accettate qualora siano sufficientemente dettagliate e vengono trattate con lo stesso rigore delle segnalazioni con nominativo. In questa circostanza, le misure di protezione contro le ritorsioni saranno attive solo nel caso in cui la persona segnalante venga identificata successivamente.

Le segnalazioni non devono contenere dati eccedenti, bensì solo i dati necessari per dimostrare la fondatezza della denuncia. Di norma, quindi non andranno inseriti dati particolari*, né dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o giudiziari. Qualora le segnalazioni contenessero suddette categorie di dati personali, riferiti al segnalante o a terzi, e gli stessi non risultassero necessari per il perseguimento delle suddette finalità, la società provvederà a distruggerli o, se ciò non risultasse possibile, ad oscurarli, fatti salvi i casi autorizzati dalla legge o da un provvedimento dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Qualora la segnalazione non rientri nella seguente procedura, secondo la definizione dell'ambito oggettivo appena descritto, l'Organo Gestorio provvederà ad inoltrarla all'area aziendale/organo competente e/o alle Autorità competenti, come precisato nel par.8. Tali segnalazioni sono, in ogni caso, considerate "protette". Ciò

significa che l'organismo preposto non rivela l'identità o i dati personali di chiunque abbia trasmesso tale segnalazione senza averne ottenuto previamente l'esplicito consenso – sempre che la sua divulgazione non sia imposta dalla legge, da indagini o successivi procedimenti giudiziari.

In tutti i casi sopra indicati di comunicazione, il Titolare garantisce che verranno sempre adottate le opportune misure atte ad evitare una non necessaria circolazione delle informazioni, al fine di garantire la opportuna riservatezza in vista delle particolari finalità dei trattamenti in oggetto.

**informazioni idonee a rivelare l'origine razziale ed etnica, gli orientamenti sessuali, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale.*

7 Destinatarî della procedura (segnalanti)

I destinatari della presente procedura sono le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in particolare:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;
- stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e coloro che ricoprono ruoli di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, inclusi coloro che svolgono tali funzioni in via di mero fatto.

I destinatari possono effettuare la segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico non è ancora avviato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Dopo la conclusione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima della cessazione del rapporto stesso (es. pensionati).

8 Destinatario della segnalazione

L'Organo Gestorio rappresenta il destinatario delle segnalazioni di illeciti. L'Organo Gestorio è composto dai seguenti membri:

- Avv. Anthea Iasevoli,
- Dott.ssa Federica Varriale,
- Dott. Stefano Avallone.

L'Organo Gestorio, in qualità di destinatario della segnalazione:

- È autonomo e indipendente,
- È tenuto a garantire un giudizio equo e imparziale sulla segnalazione ricevuta,
- È tenuto a mantenere in modo rigoroso gli obblighi di riservatezza, particolarmente per quanto riguarda l'identità del segnalante, del segnalato e di altri soggetti coinvolti, come facilitatori, familiari, colleghi di lavoro, testimoni, etc,
- È tenuto a gestire la segnalazione (valuta l'ammissibilità e svolge l'istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate),
- È tenuto a gestire le interlocuzioni con il segnalante (avvisi di ricevimento e chiusura della segnalazione ed eventuali scambi di informazioni),
- È tenuto a comunicare l'esito al segnalante (fornisce dettagli sulle misure già previste, adottate o in fase di adozione per gestire la segnalazione, esplicando i motivi alla base della scelta effettuata),
- È tenuto ad assicurare adeguata pubblicità alla presente procedura e sugli altri canali esterni previsti dal D. Lgs. 24/2023 con particolare riguardo ai presupposti per accedervi ai soggetti competenti e alle procedure.

Se la segnalazione è presentata a un soggetto diverso da quello designato e autorizzato dalla Società, quest'ultimo si impegna a trasmetterla, entro sette giorni dalla sua ricezione, al soggetto competente, fornendo contestualmente una notifica all'autore della segnalazione.

Nel caso in cui il whistleblower ritenga che l'Organo Gestorio si trova in conflitto di interessi o ha fondati motivi per ritenere che una segnalazione interna sarebbe ignorata o potrebbe esserci un rischio di ritorsione, potrebbe ricorrere al canale esterno di segnalazione ANAC.

9 Modalità di trasmissione della segnalazione e assistenza

Un soggetto Segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni precedentemente indicate, ha la possibilità di effettuare una Segnalazione, scritta o orale, utilizzando i canali di seguito riportati:

- Tramite il Portale Whistleblowing;
- Tramite un incontro diretto con l'Organo Gestorio, in modalità tali da garantire la riservatezza del segnalante ai sensi della normativa vigente.

9.1 Il portale Whistleblowing

Il Portale Whistleblowing è raggiungibile per i Whistleblowers al seguente indirizzo web dedicato:

<https://www.teatek.it/it/whistleblowing/>

La piattaforma consente a chiunque (dipendenti e collaboratori e qualsiasi altro soggetto come definito al par.7) - attraverso un percorso guidato on-line – di effettuare le segnalazioni garantendo l'anonimato, ove prescelto, del segnalante; il sistema, infatti, consente di inviare segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Qualora il Segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita la riservatezza.

La piattaforma consente di dialogare in modo riservato con il segnalante, senza possibilità, per il ricevente o altri soggetti, di rintracciare l'origine della segnalazione.

L'accesso al Portale Whistleblowing è, infatti, soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute esclusivamente dai componenti dell'Organo Gestorio. L'associazione dell'identità del segnalante alla segnalazione può, infatti, essere effettuata esclusivamente dall'organismo preposto alla gestione delle segnalazioni.

Il trattamento dei dati contenuti nelle segnalazioni avverrà con logiche di organizzazione ed elaborazione in grado di garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

In particolare, la trasmissione dei dati forniti dal segnalante mediante l'utilizzo della piattaforma è gestita con protocollo HTTPS. Sono inoltre applicate tecniche di cifratura, garantendo in questo modo la riservatezza delle informazioni trasmesse.

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario composto da domande aperte che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.) oppure potrà scegliere se utilizzare la casella vocale.

Nel corso della compilazione del detto modulo il Portale chiederà al segnalante se intende o meno rivelare la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità anche in un secondo momento, attraverso il sistema di messagistica previsto dal Portale.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco. Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il codice servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al

fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

9.2 Assistenza nella segnalazione

Ove il Segnalante necessita di assistenza per effettuare la segnalazione può rivolgersi al Facilitatore individuato nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Noemi Nicolini, contattandola al seguente indirizzo email noemi.nicolini@teatek.it.

Il Facilitatore rappresenta quella persona che può assistere il whistleblower, operante nel medesimo contesto lavorativo, la quale assistenza deve rimanere riservata. Tale soggetto è stato istruito riguardo al funzionamento dei canali di segnalazione e alla procedura attuale. Sarà in grado di sostenere il segnalante garantendo la massima riservatezza sul supporto fornito.

Si sottolinea che l'indirizzo email menzionato precedentemente NON rappresenta un canale alternativo per effettuare segnalazioni. Al fine di garantire la massima riservatezza e sicurezza delle informazioni, si richiede che, nelle comunicazioni via email con il Facilitatore Whistleblowing, non vengano inclusi dettagli specifici sulla segnalazione (come circostanze fattuali, nomi dei soggetti coinvolti e/o testimoni, ecc.). Si invita invece a richiedere assistenza e a concordare i relativi termini.

9.3 Incontro diretto

Nel caso in cui il segnalante desideri incontrare di persona l'Organo Gestorio, può richiedere a quest'ultimo di organizzare un incontro. Tale incontro può svolgersi sia in presenza fisica che mediante sistemi di comunicazione a distanza, garantendo sempre il rispetto dei criteri di riservatezza stabiliti dalla normativa vigente. In questo contesto, l'Organo Gestorio si impegna a fissare l'appuntamento entro un periodo ragionevole.

Durante l'incontro, prima di procedere con la segnalazione orale, l'Organo Gestorio fornirà al segnalante le informazioni necessarie sulla gestione dei dati personali e/o indicherà come reperire il testo completo di tali informazioni. Al fine di garantire la tracciabilità della segnalazione orale e mantenere lo stesso livello di protezione assicurato alle segnalazioni scritte, l'Organo Gestorio registrerà la segnalazione sulla piattaforma gestionale informatica, annotando tutti gli sviluppi dell'attività istruttoria.

10 Gestione della segnalazione

Le segnalazioni ricevute dai componenti dell'Organo Gestorio sono soggette al seguente iter istruttorio.

Le segnalazioni la cui genericità non consenta neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, non saranno prese in considerazione e verranno immediatamente archiviate.

Le segnalazioni ed i relativi documenti a supporto, saranno oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organo Gestorio al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili e sufficienti a valutare l'astratta fondatezza della segnalazione per avviare gli ulteriori approfondimenti.

Effettuata tale analisi, qualora, l'Organo Gestorio verifichi che il fatto riportato non ha impatto ai fini del D. Lgs. 24/23, ma tuttavia può essere rilevante per l'Azienda per altri fini, procederà ad inoltrarla all'organo/organismo competente, dandone notizia al segnalante.

Nel caso, invece, in cui l'Organo Gestorio ritenga sussista un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza. Nello svolgimento della suddetta analisi l'Organo Gestorio potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante il portale stesso o anche di persona, avendo sempre cura di preservare la riservatezza sull'identità del whistleblower.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. In tal caso, l'Organo Gestorio provvederà ad informare il segnalante della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

L'Organo Gestorio provvederà a:

- avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società;
- Al termine dell'approfondimento condotto, procederà a sottoporre i risultati alla valutazione degli organi interni competenti o, a seconda delle circostanze, di enti/istituzioni esterne, ognuno conformemente alle proprie competenze e in relazione all'oggetto specifico della segnalazione; tale processo mira a garantire l'adozione delle misure più appropriate. Si sottolinea che non è compito del soggetto preposto alla gestione della segnalazione stabilire le responsabilità individuali, indipendentemente dalla loro natura, né condurre controlli di legittimità o di merito sugli atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto della segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

In ogni eventualità, al termine della fase istruttoria, l'Organo preposto comunicherà al segnalante l'esito della segnalazione. Durante questa comunicazione, verranno resi noti i dettagli delle misure già adottate o previste, nonché le ragioni alla base della scelta effettuata. Queste informazioni saranno divulgate nella misura in cui non compromettano l'inchiesta interna o l'indagine, né ledano i diritti della persona coinvolta. Esempi di esiti possibili includono la comunicazione dell'archiviazione, il rinvio alle autorità competenti per ulteriori indagini o l'avvio di un'inchiesta interna, tra le altre opzioni.

Si sottolinea che, per rispettare la volontà del segnalante, è sempre consentito ritirare la segnalazione attraverso una specifica comunicazione da trasmettere tramite il canale inizialmente scelto per l'inoltro. In questo caso, gli eventuali accertamenti già in corso verranno interrotti.

Nell'ambito della gestione del canale Whistleblowing, l'Organo Gestorio:

- Emette un avviso di ricevimento al segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- Garantisce una pronta risposta alle richieste eventualmente inviate dal segnalante tramite i canali di segnalazione, utilizzando il sistema di messaggistica implementato sulla piattaforma;
- Risponde alla segnalazione entro un periodo di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, dalla data di scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

11 Il Sistema di Protezione

Il sistema di tutela delineato dal D. Lgs. n. 24/2023 si struttura attraverso i seguenti tipi di salvaguardia:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Tali misure sono estese, oltre al segnalante, ai seguenti soggetti:

- Al facilitatore, inteso come persona fisica che supporta il segnalante nel processo di segnalazione e opera all'interno dello stesso contesto lavorativo, è richiesto di mantenere la massima riservatezza. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere un collega appartenente a un diverso ufficio rispetto a quello del segnalante, fornendo assistenza in modo confidenziale, senza divulgare le informazioni apprese. Potrebbe anche essere un collega che, oltre a svolgere il ruolo di facilitatore, detiene la qualifica di sindacalista, assistendo il segnalante a nome e per conto suo senza utilizzare la sigla sindacale;
- Alle persone appartenenti allo stesso contesto lavorativo della persona segnalante, di chi ha presentato una denuncia o di chi ha reso pubblica una divulgazione, e che sono legate a loro da un rapporto

- affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Agli altri colleghi della persona segnalante o di chi ha presentato una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che operano nello stesso ambiente lavorativo e mantengono un rapporto abituale e regolare con la suddetta persona;
- Agli enti di cui la persona segnalante è proprietaria o presso i quali lavora, nonché agli enti che operano nello stesso contesto lavorativo di tali persone.

Le rinunce e le transazioni, sia integrali che parziali, relative ai diritti e alle tutele previsti dal decreto, non hanno validità, tranne nel caso in cui vengano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile.

12 Tutela della Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge. A tal fine i dati personali identificativi del segnalante sono conservati in modo da essere visibili esclusivamente all'organismo preposto alla gestione della segnalazione. La società adotta tutte le garanzie previste dalla legge al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo che la stessa non sia rivelata a terzi senza l'esplicito consenso di quest'ultimo, salvo il caso di segnalazioni in mala fede o diffamatorie. Tra le disposizioni contemplate rientra l'oscuramento delle informazioni personali, soprattutto quelle concernenti il segnalante, ma anche di altri soggetti il cui nome, in base al decreto legislativo 24/2023, deve rimanere confidenziale. Ciò include il facilitatore, il segnalato e altre persone menzionate nella segnalazione, nel caso in cui, per motivi istruttori, altri soggetti debbano essere informati sul contenuto della segnalazione o sulla documentazione ad essa allegata.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia effettuato una segnalazione in **buona fede**, a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela e riservatezza del segnalante.

La tutela del segnalante **non** è, invece, garantita nel caso di segnalazioni effettuate con **dolo** o **colpa grave** o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Il segnalante potrebbe essere soggetto a sanzioni nel caso in cui, in seguito a indagini, emerga che la segnalazione è stata effettuata con dolo o colpa grave, o se risulta essere falsa, infondata, diffamatoria o comunque realizzata al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Inoltre, la Società si riserva il diritto di adottare le necessarie azioni anche a livello legale.

In caso di **procedimento disciplinare**, l'identità del 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; l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; e
- vi sia il consenso del segnalante.

In questa circostanza, la Società si impegna a comunicare anticipatamente, tramite una notifica scritta, al segnalante le ragioni che giustificano la necessità di rivelare la sua identità.

13 Tutela del segnalato

La Società garantisce adeguata protezione alle persone direttamente o indirettamente oggetto della segnalazione.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Non si potrà quindi sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Durante l'eventuale procedura avviata nei confronti del segnalato, successivamente alla conclusione dell'attività di verifica e analisi della segnalazione, e nel caso in cui tale procedura si basi interamente o in parte sulla segnalazione stessa, sarà possibile contattare il segnalato. A quest'ultimo sarà garantita la possibilità di fornire ogni eventuale e necessaria spiegazione.

14 Conservazione della documentazione e tutela della privacy

I dati personali del segnalante e degli altri soggetti meritevoli di protezione (facilitatore, persone menzionate, segnalati, ecc.) e le informazioni contenute nelle segnalazioni e negli eventuali documenti alle stesse allegati, nonché i dati eventualmente acquisiti in sede di istruttoria dall'organismo preposto, sono trattati in conformità alla Policy di protezione dei dati personali adottata dalla Società, nel rispetto dei principi di correttezza, liceità, trasparenza e tutela della riservatezza e dei diritti di tutti gli interessati (segnalante, segnalato ed eventuali soggetti terzi coinvolti), ed in ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa sulla privacy vigente.

In veste di Titolare del trattamento, la Società ha condotto una valutazione preventiva di impatto relativa al proprio sistema di gestione delle segnalazioni, la quale è disponibile su richiesta da indirizzare all'Organo Gestorio.

La società ha pertanto implementato adeguate misure tecniche e organizzative per la protezione dei dati, le quali sono soggette a regolari verifiche periodiche. In particolare:

- La società ha implementato una piattaforma di gestione delle segnalazioni che assicura adeguate misure tecniche di protezione, tra cui cifratura, segregazione degli accessi, divieto di tracciamento del segnalante e registrazione delle operazioni dell'Organo Gestorio;
- La società ha implementato misure organizzative che comprendono l'autorizzazione, l'istruzione e la formazione del personale autorizzato ad accedere ai dati personali in questione. Inoltre, ha formalizzato accordi con i fornitori che agiscono come responsabili del trattamento (ad esempio, il fornitore in modalità SaS della piattaforma per la gestione delle segnalazioni). Si provvede anche alla somministrazione dell'informativa sul trattamento secondo l'art. 13 del GDPR agli interessati e all'aggiornamento del Registro dei trattamenti.

L'Organo Gestorio cura l'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della segnalazione ricevuta. I dati personali relativi alle segnalazioni vengono conservati e mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per successivi **5 anni dalla chiusura della segnalazione**, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante (dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. Al termine di tale periodo, i dati vengono cancellati o anonimizzati in maniera irreversibile, mantenuti esclusivamente a fini statistici.

15 Sanzioni

La violazione dei principi fissati nella presente procedura viene perseguita, con tempestività ed immediatezza.

Tea Tek si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento "Whistleblowing", ad esempio in ipotesi di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello **Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970)** e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, fatta salva la possibilità di far valere ulteriori diritti e interessi nelle sedi legali opportune.

16 Aggiornamento della policy

La presente Procedura e il Portale *Whistleblowing* saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

17 Sensibilizzazione e comunicazione

La Società, per il tramite dell'Organo Gestorio, intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della presente procedura previsti dal D. Lgs. 24/23 mediante divulgazione sul server aziendale, sul sito web e tramite iniziative di formazione rivolte a tutto il personale allo scopo di comunicare le finalità delle segnalazioni, dell'istituto del *Whistleblowing* e le modalità per il suo corretto utilizzo; sui relativi diritti e obblighi; sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo; sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

18 Allegati

- Informativa Privacy per i segnalanti