NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.

PROTOCOLLO DI GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

(C.D. *WHISTLEBLOWING*)

Rev.	Data Rev.	Descrizione modifica
00	17.11.2023	Prima emissione, in conformità al D.lgs. 24/2023
01	09.02.2026	Adeguamento alle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione del 26 novembre 2025; Adeguamento al D.lgs. 30 dicembre 2025, n. 211
02	11.11.2026	Adeguamento alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: introduzione del canale di segnalazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

(Documento aggiornato in conformità al D.lgs. n. 24/2023, alle Linee guida Anac del 12 luglio 2023 e del 26 novembre 2025, alla Guida Operativa elaborata da Confindustria del 27 ottobre 2023, nonché alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022)

SOMMARIO

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO 3
2. DEFINIZIONI 3
3. DESTINATARI 4
4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE 4
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 4
6. LE PERSONE SEGNALANTI 5
7. LE SEGNALAZIONI 5
7.1. Oggetto della segnalazione 5
7.2 Contenuto della segnalazione 7
8. I CANALI DI SEGNALAZIONE 8
8.1 Canali di segnalazione interna – Segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023 e del MOG 231 8
8.2 Segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere 12
8.3 Canali di segnalazione esterna 14
8.4 Divulgazione pubblica 14
9. RISERVATEZZA 15
10. RESPONSABILITA' 16
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 17
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 17
13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO 18
14. SANZIONI 18
15. DISPOSIZIONI FINALI 19
ALLEGATO A – MODULI DI SEGNALAZIONE 20
PARTE I - DATI IDENTIFICATIVI DELLA PERSONA SEGNALANTE 20
PARTE II - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 21

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e di informare adeguatamente tutte le persone destinatarie della disciplina dettata in materia, affinché ne sia assicurato il pieno rispetto.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1, comma 51) ha introdotto nell'ambito del D.Lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". In virtù di tale intervento è stata prevista nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

In seguito, il legislatore è intervenuto con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", regolamentando gli strumenti a tutela del personale dipendente che segnala illeciti e, al contempo, introducendo anche nel settore privato la disciplina relativa alla presentazione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Successivamente, la materia ha subito importanti modifiche ad opera del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, di recepimento della "Direttiva Whistleblowing", che ha introdotto una serie di obblighi per le imprese, allo scopo di fornire maggiori protezioni a tutte le persone che segnalino violazioni di cui siano venute a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In ossequio alla disciplina sopra citata, le società sono chiamate al rispetto degli adempimenti previsti in materia di *whistleblowing* e devono attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il cui pt. 6.3.2.6 "Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro" prevede che l'organizzazione debba:

a) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

In aggiunta, il pt. 6.4.6 "Gestione delle situazioni non conformi" della medesima prassi richiede all'organizzazione, tra le altre cose, di:

b) definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi.

2. DEFINIZIONI

L'espressione *"Whistleblower"* indica la persona che in ambito aziendale segnala condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, la persona segnalante contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società *(v. par. 6)*.

L'espressione "Segnalazione *whistleblowing*" indica le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti,

potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'espressione "Processo *whistleblowing*" indica l'insieme degli adempimenti relativi alla ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni *whistleblowing* disciplinato dal presente Protocollo *whistleblowing*.

L'espressione "Protocollo *whistleblowing*" indica la procedura che disciplina le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione *whistleblowing* e le azioni previste a tutela delle persone segnalanti.

L'espressione "Comitato Guida per la Parità di Genere" (di seguito anche "Comitato Guida") indica l'organismo istituito da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ai sensi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, deputato, tra l'altro, a ricevere e gestire le Segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali;
- il personale dipendente;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria del personale dipendente, operano, a qualunque titolo, per NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- i partner commerciali, la clientela, le imprese fornitrici, consulenti con contratto libero professionale, chi collabora con la Società, la compagine sociale;
- chiunque, a qualunque titolo, sia in relazione d'interessi con la Società, anche in assenza di un rapporto di lavoro o di qualsiasi altro rapporto giuridico con NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ("Terzi").

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia verso il personale dipendente sia verso chi collabora con la Società, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale, aventi ad oggetto anche i canali e le modalità di segnalazione previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere altresì effettuata nei confronti di chi collabora con la Società.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di:

- ➢ promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *Whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società e chi collabora con essa;

- ➢ promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, fondato sulla “tolleranza zero” nei confronti di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza;
- ➢ incentivare le segnalazioni relative a condotte o comportamenti illeciti, dei quali le persone segnalanti siano venute a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- ➢ fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, le persone destinatarie e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- ➢ fornire alle persone che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

6. LE PERSONE SEGNALANTI

Le persone segnalanti definiti dal presente documento sono:

- le lavoratrici e i lavoratori subordinati di NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- le lavoratrici e i lavoratori autonomi, nonché chi è titolare di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- chi collabora con la Società, le imprese fornitrici e subfornitrici e il relativo personale dipendente, che operano con/per NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- le persone che esercitano la libera professione o svolgono attività di consulenza presso NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- le persone che prestano attività di volontariato o di tirocinio, retribuita o non retribuita, presso NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.;
- la compagine azionaria e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., in quanto non ancora instaurato (es. in fase di trattative o persone candidate a rapporti di lavoro), siano in periodo di prova, nonché coloro il cui rapporto con NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. sia cessato (es. persone il cui rapporto di lavoro è cessato), sempreché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero nel corso di precedente rapporto di lavoro.

7. LE SEGNALAZIONI

7.1. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono riguardare le situazioni in cui la persona segnalante agisca a tutela di un interesse non personale e che attengano a pericoli ovvero a rischi che coinvolgano la Società, di cui

la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo di NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.

Nello specifico, possono essere oggetto di segnalazione:

- **Le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e delle disposizioni nazionali, relative ai seguenti settori:**
  a) **appalti pubblici;**
  b) **servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;**
  c) **sicurezza e conformità dei prodotti;**
  d) **sicurezza dei trasporti;**
  e) **tutela dell'ambiente;**
  f) **radioprotezione e sicurezza nucleare;**
  g) **sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;**
  h) **salute pubblica;**
  i) **protezione dei consumatori;**
  j) **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'UE, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);**
- **Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;**
- **Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti (sono comprese, ad esempio, le pratiche abusive definite dalla Corte di Giustizia dell'UE, tra le quali operare sul mercato in posizione dominante).**

Avendo NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. adottato il MOG 231, sono altresì segnalabili le violazioni che riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente che consistono in:

- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;**
- **Violazioni del MOG 231, dei relativi protocolli e delle procedure interne adottate da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., nonché violazioni dei principi e/o delle norme di comportamento indicate nel Codice Etico;**

- **Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché di cui all'art. 12, comma 1bis, del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. 211/2025.**

In ossequio al Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., sono inoltre oggetto di segnalazione mediante il canale dedicato di cui al § 8.2:

- **qualsiasi forma di discriminazione e/o episodio di mobbing, molestia, violenza, nonché violazione della Politica per la Parità di Genere e di tutte le previsioni di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) adottato da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L..**

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui la persona sia venuta direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale.

La segnalazione non può, invece, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale della persona segnalante. Quest'ultima non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con la linea gerarchica o con colleghe e colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

In particolare, sono espressamente escluse dall'ambito oggettivo della disciplina, quindi non sono oggetto di segnalazione whistleblowing:

- Le contestazioni, le rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro della persona segnalante (ad es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghe e colleghi ecc.). Tuttavia, ove si sostanzino in qualsiasi forma di discriminazione, disparità retributiva, comportamenti inappropriati, non inclusivi o comunque non conformi al Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., esse possono essere oggetto di segnalazione al Comitato Guida per la Parità di Genere con le modalità descritte al § 8.2;
- Le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali (a titolo esemplificativo, servizi finanziari, riciclaggio e terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, tutela dei consumatori);
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Infine, non sono incluse tra le violazioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 le mere irregolarità; tuttavia, esse possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente alla persona segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

7.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile chiara, esaustiva e circostanziata e deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, preferibilmente, le seguenti informazioni:

a. le generalità della persona segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
b. una chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
d. le generalità, il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) o altri elementi che consentono di identificare la persona o le persone cui attribuire i fatti segnalati;
e. l'indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
g. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le **segnalazioni anonime** e cioè prive di elementi che consentano di identificare chi l'ha presentata, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione e non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela della persona segnalata.

8. I CANALI DI SEGNALAZIONE

8.1 Canali di segnalazione interna – Segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023 e del MOG 231

Ogni persona di cui al punto 6 che, durante l'attività lavorativa, rilevi un presunto illecito o inadempimento delle norme legislative, regolamentari, statutarie o contenute nelle procedure e nei protocolli aziendali, che possano danneggiare la clientela, colleghe e colleghi, altri soggetti terzi o in generale la reputazione della Società, lo può segnalare mediante l'apposito canale di segnalazione.

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., in conformità a quanto indicato dal D.lgs, n. 24/2023, ha predisposto un canale di segnalazione interna che consente di effettuare segnalazioni *whistleblowing*, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta:**

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ha reso operativo un canale attraverso il quale è possibile presentare segnalazioni scritte in modalità analogica:

- la segnalazione *whistleblowing* è trasmessa mediante invio a mezzo del servizio postale, via posta raccomandata, all'attenzione dell'OdV, presso lo **Studio Legale Salmi, alla Via Fontana n. 18/A, cap. 20122, Milano (MI)**, preferibilmente mediante compilazione del modulo compilabile Allegato A alla presente procedura.

  In tal caso, al fine di usufruire della garanzia di riservatezza di cui al D.lgs. 24/2023, la persona segnalante ha cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo nella prima **i propri dati identificativi**, unitamente alla fotocopia di un documento di identità (Allegato A - parte I); nella seconda, **l'oggetto della segnalazione** (Allegato A – parte II). È poi necessario che le buste siano inserite in una terza busta, che riporti all'esterno la dicitura "***riservata al gestore della segnalazione***", individuato nella persona dell'OdV, così esprimendo la volontà di beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing*.

  Ove la persona segnalante voglia mantenere l'anonimato, può decidere di non includere i propri dati personali, compilando esclusivamente la parte II dell'Allegato A; in tal caso, la persona segnalante deve considerare che le segnalazioni effettuate in forma anonima sono prese in considerazione solo ove adeguatamente circostanziate e dettagliate.

  La segnalazione conforme al D.lgs. 24/2023 è oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore, il quale si impegna altresì a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e del contenuto delle buste.

- NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ha attivato altresì un canale suppletivo, rappresentato dall'indirizzo di posta elettronica **salmi@studiolegalesalmi.it**, cui ha accesso esclusivamente l'Organismo di Vigilanza della Società, attraverso il quale la persona segnalante – in via del tutto residuale e rinunciando volontariamente ad utilizzare il canale sopra descritto – può presentare una segnalazione, preferibilmente previa compilazione e invio dei moduli di cui all'Allegato A.

  La persona segnalante può decidere di utilizzare il proprio indirizzo di posta elettronica personale (ad es. nome.cognome@gmail.com); in tal caso, l'identità della persona segnalante è conosciuta solo dall'OdV, che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

  Ovvero, qualora voglia mantenere l'anonimato, può presentare la segnalazione da un indirizzo di posta elettronica non riconducibile alla propria identità, creato, in via esemplificativa, utilizzando un nome di fantasia (ad es. anonimo@gmail.com); in tal caso, la persona segnalante deve considerare che le segnalazioni effettuate in forma anonima sono prese in considerazione solo ove adeguatamente circostanziate e dettagliate.

- **in forma orale:**

  - La persona segnalante può presentare una **richiesta di incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni, al fine di effettuare personalmente la propria segnalazione *whistleblowing*. La richiesta può essere presentata mediante invio di una comunicazione all'indirizzo e-mail dell'OdV **salmi@studiolegalesalmi.it** oppure tramite lettera raccomandata, all'attenzione dell'OdV, inviata presso lo **Studio Legale Salmi, alla Via**

Fontana n. 18/A, cap. 20122, Milano (MI). In quest'ultima ipotesi, nella lettera la persona segnalante si impegna a fornire un proprio recapito affinché il gestore possa comunicare la data e l'orario dell'incontro.

In ogni caso, il gestore si impegna a fissare l'incontro entro un termine ragionevole, contattando la persona interessata all'indirizzo fornito.

Nel corso dell'incontro, la persona segnalante descrive dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara degli elementi di cui al par. 7.2; il gestore stila un verbale, mediante compilazione del modulo Allegato A, il quale è sottoscritto anche dalla persona segnalante, cui è consegnata una copia.

Gestione della segnalazione interna

La Società ha individuato nell'OdV la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni, idonea a ricoprire il ruolo in ragione delle sue competenze professionali e delle funzioni ricoperte.

L'OdV, cui la società ha affidato il ruolo di gestore del canale di segnalazione con ulteriore incarico *ad hoc*, possiede, infatti, i requisiti di autonomia, richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza, e si considera soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023.

L'OdV gestisce in autonomia le segnalazioni ricevute, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione della persona segnalante o delle persone che possono riferire sui fatti segnalati.

Nello specifico, al ricevimento della segnalazione, l'OdV si impegna al fine di assicurare sia un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione stessa sia la tutela delle persone segnalanti.

L'OdV, in qualità di gestore della segnalazione, è tenuto a:

- rilasciare alla persona segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- **mantenere le interlocuzioni** con la persona segnalante e, ove necessario, richiedere integrazioni;
- **dare corretto seguito** alle segnalazioni ricevute;
- **fornire riscontro** alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione[1];
- in caso di richiesta di incontro da parte della persona segnalante, ad **incontrare**, nel minor tempo possibile ed entro i limiti dell'organizzazione aziendale, la persona medesima.

[1]Si precisa che il "riscontro" può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può altresì avere carattere meramente interlocutorio; gli esiti saranno comunque comunicati tempestivamente alla persona segnalante.

In primo luogo, l'OdV effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, al fine di **valutarne l'ammissibilità** e poter quindi accordare alla persona segnalante le tutele previste.

In particolare, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV può procedere all'archiviazione della stessa, specificandone le ragioni.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, queste sono gestite quali segnalazioni ordinarie ove risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. In ogni caso, il gestore si impegna a registrare la segnalazione anonima e a conservare la documentazione ricevuta affinché, qualora la persona segnalante anonima venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni, alla stessa siano garantite le tutele previste per la persona segnalante.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sulle condotte o sui fatti segnalati per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con la persona segnalante, chiedendo alla stessa chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità sopra descritte o anche di persona. Ove necessario, può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo comunque cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV:

a. Qualora vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, può disporre l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione delle ragioni;
b. In alternativa, dichiara fondata la segnalazione e coinvolge gli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, gli sviluppi e gli esiti del procedimento sono comunicati tempestivamente alla persona segnalante.

All'OdV non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti; infatti, qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti della persona segnalata, l'OdV informa la funzione competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione, affinché valuti se avviare l'*iter* disciplinare.

Inoltre, in relazione alla natura della violazione accertata, oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti, resta salva la facoltà di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

L'OdV rendiconta periodicamente le segnalazioni ricevute, le eventuali irregolarità accertate ed i relativi provvedimenti assunti nelle proprie Relazioni annuali successivamente trasmesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, gestore delle segnalazioni, laddove la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o, comunque, tale volontà sia desumibile dalla segnalazione effettuata, la segnalazione sarà considerata "segnalazione *whistleblowing*" e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora l'OdV riceva una segnalazione avente ad oggetto esclusivamente fatti rilevanti ai sensi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la trasmette entro sette giorni al Comitato Guida per la Parità di Genere, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. L'identità della persona segnalante e ogni altra informazione da cui essa possa evincersi non sono comunicate al Comitato Guida senza il consenso espresso della persona segnalante medesima.

Inoltre, nello specifico caso in cui ricorra un'ipotesi di conflitto di interesse, ovvero nei casi in cui il gestore della segnalazione coincida con la persona segnalante, con la persona segnalata o sia comunque una persona coinvolta o interessata alla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, tramite il canale di segnalazione esterno da essa predisposto.

8.2 Segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere

Le segnalazioni relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, aventi ad oggetto ad esempio episodi di molestie (anche sessuali), violenze, mobbing, discriminazioni, disparità retributive, comportamenti inappropriati, uso di un linguaggio non inclusivo o comunque qualsiasi condotta contraria ai principi e alle policy adottate da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L., sono presentate al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta:**
  - ➢ all'indirizzo di posta elettronica _____ cui ha accesso esclusivamente il Comitato Guida per la Parità di Genere, preferibilmente previa compilazione e invio del modulo di cui all'Allegato A.

    La persona segnalante può decidere di utilizzare il proprio indirizzo di posta elettronica personale (ad es. nome.cognome@gmail.com); in tal caso, l'identità della persona segnalante è conosciuta solo dal Comitato Guida per la Parità di Genere, che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

    Ovvero, qualora voglia mantenere l'anonimato, la persona segnalante può presentare la segnalazione da un indirizzo di posta elettronica non riconducibile alla propria identità,

creato, in via esemplificativa, utilizzando un nome di fantasia (ad es. anonimo@gmail.com) e compilando esclusivamente la parte II dell'Allegato A.

- **in forma orale:**

  ➢ La persona segnalante può altresì presentare una **richiesta di incontro diretto** con il Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di effettuare personalmente la propria segnalazione. La richiesta può essere presentata mediante invio di una comunicazione all'indirizzo e-mail _____.

  Il Comitato Guida per la Parità di Genere si impegna a fissare l'incontro entro un termine ragionevole, contattando la persona interessata all'indirizzo fornito. Nel corso dell'incontro, la persona segnalante descrive dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara degli elementi di cui al par. 7.2; il Comitato Guida per la Parità di Genere stila un verbale, mediante compilazione del modulo Allegato A, il quale è sottoscritto anche dalla persona segnalante, cui è consegnata una copia.

8.2.1 Gestione della segnalazione

Le segnalazioni relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono gestite dal Comitato Guida per la Parità di Genere.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali a ciò preposti, il Comitato Guida per la Parità di Genere rilascia alla persona segnalante, ove nota, un avviso di ricevimento e si riunisce tempestivamente per valutare oggettivamente l'accaduto segnalato.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere si impegna anche nella gestione delle segnalazioni trasmesse in forma anonima; tuttavia, queste ultime devono comunque riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per consentire al Comitato Guida di effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere procede direttamente all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. A tal proposito, il Comitato Guida svolge le investigazioni, valuta e decide quali azioni intraprendere o provvedimenti adottare.

Il Comitato Guida può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di ulteriori funzioni aziendali o consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario il loro coinvolgimento. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è sempre rispettato il diritto alla riservatezza della persona segnalante.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato Guida può altresì contattare ed ascoltare direttamente la persona segnalante, se nota, o le persone menzionate nella medesima.

All'esito dell'attività istruttoria, il Comitato Guida:

a. qualora vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, può disporre l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione delle ragioni;
b. in alternativa, dichiara fondata la segnalazione e coinvolge gli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, gli sviluppi e gli esiti del procedimento sono comunicati tempestivamente alla persona segnalante.

Qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti della persona segnalata, il Comitato Guida informa la funzione competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione, affinché valuti se avviare l'*iter* disciplinare.

Ove necessario, il Comitato Guida interviene in maniera diretta, nelle modalità ritenute più idonee, al fine di interrompere i comportamenti segnalati e ripristinare un ambiente di lavoro sicuro. Assicura il rispetto della riservatezza di cui al § 9 e vigila sull'effettiva cessazione delle condotte lesive.

Nel caso in cui dalla segnalazione emergano comportamenti con potenziale rilevanza penale, il Comitato Guida suggerisce alla vittima di denunciare l'accaduto anche alle Autorità preposte, garantendo il proprio supporto.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che possano integrare anche condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOG 231 e del Codice Etico, il Comitato Guida ne informa tempestivamente l'OdV, trasmettendo le sole informazioni necessarie e senza rivelare l'identità della persona segnalante in assenza del consenso espresso di quest'ultimo.

Le segnalazioni, qualora si renda necessario, possono dar luogo ad azioni correttive. In ogni caso, le segnalazioni, in forma aggregata e anonimizzata, costituiscono input per il Riesame periodico del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per una maggiore sensibilizzazione del personale sul tema.

Qualora nel corso delle verifiche la segnalazione si riveli infondata e a contenuto diffamatorio, il Comitato Guida informa il Consiglio di Amministrazione, affinché applichi opportuni provvedimenti disciplinari.

Inoltre, nello specifico caso in cui ricorra un'ipotesi di conflitto di interesse, ovvero nei casi in cui una o più delle persone che compongono il Comitato Guida coincidano con la persona segnalante, con la persona segnalata o siano comunque coinvolte o interessate alla segnalazione, la segnalazione è indirizzata e gestita dall'OdV, secondo le modalità di cui al § 8.1.

8.3 Canali di segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC - tramite l'apposito portale telematico in forma scritta - se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) il canale di segnalazione interna non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto previsto dalla normativa in materia;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

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

L'ANAC, attraverso personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna, provvede a svolgere le seguenti attività:

a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salva esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
e) svolgere l'istruttoria necessaria e dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizioni di documenti;
f) dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza dell'avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale.

8.4 Divulgazione pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dalla normativa in materia, solo se ricorra una delle seguenti condizioni:

a) La persona segnalante ha effettuato una segnalazione interna cui non è stato dato riscontro nei termini previsti e una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro alla persona segnalante entro termini ragionevoli;
b) La persona segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro alla persona segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
d) 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 in collusione con chi ha commesso la violazione o abbia preso parte alla violazione stessa.

9. RISERVATEZZA

Tutte le persone coinvolte nel Processo *Whistleblowing* e nella gestione delle segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità della persona

segnalante e delle informazioni ricevute, nonché di qualsiasi altro elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona segnalante.

Difatti, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati sulla base della normativa vigente.

L'identità della persona segnalante viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, anche quando la segnalazione avvenga in forma orale.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (in caso contrario, resta ferma, sussistendone i presupposti, la facoltà di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria).

È comunque dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione della persona segnalante è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

Inoltre, la riservatezza è garantita anche a persone diverse dalla persona segnalante, quali chi la assiste (c.d. facilitatore), la persona segnalata (c.d. persona coinvolta), nonché le persone menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (es. persone indicate come testimoni).

Le segnalazioni presentate in conformità al presente Protocollo sono oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte dei rispettivi gestori (OdV e Comitato Guida per la Parità di Genere), i quali si impegnano altresì a garantire la dovuta riservatezza.

10. RESPONSABILITA'

Nei confronti della persona segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni

disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagevoli o intollerabili.

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. garantisce le medesime tutele di riservatezza e il medesimo divieto di ritorsione anche alle persone che effettuano in buona fede segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere ai sensi del § 8.2.

Tali forme di tutele operano nei confronti:

- della persona segnalante, anche qualora la segnalazione avvenga
  a) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
  b) durante il periodo di prova
  c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso
- della persona che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. facilitatore);
- delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- delle colleghe e dei colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano all'interno del suo medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con questa persona;
- di enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- di enti presso i quali la persona segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- di enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

La persona che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV o, per le segnalazioni di cui al § 8.2, il Comitato Guida per la Parità di Genere che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

È, inoltre, istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, la Società potrà

procedere nei confronti della persona segnalante comminando alla medesima le sanzioni disciplinari, o le misure sanzionatorie, ritenute opportune. Inoltre, nel caso in cui la persona segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la tracciabilità dell'attività d'indagine relativa ad ogni segnalazione, l'OdV e il Comitato Guida per la Parità di Genere, ciascuno per le segnalazioni di rispettiva competenza, si riservano di archiviare tutta la documentazione relativa alle segnalazioni, garantendo la riservatezza dei dati.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali delle persone segnalanti, delle persone segnalate e di tutte le persone eventualmente coinvolte, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, sono trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR.

In particolare, NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sia effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone interessate con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il trattamento dei dati, pertanto, avviene:

- informando adeguatamente e preventivamente la persona interessata, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dalla persona segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le persone che compongono il Comitato Guida per la Parità di Genere sono espressamente autorizzate al trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni di propria competenza ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, e ricevono specifiche istruzioni in merito. Le informazioni relative alle segnalazioni del Sistema per la Parità di Genere sono oggetto di specifica informativa privacy, resa disponibile con le medesime modalità sopra indicate.

13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. assicura la diffusione del presente Protocollo a tutte le persone destinatarie mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale, sull'intranet aziendale e tramite diffusione nelle bacheche aziendali. Gli aggiornamenti e le modifiche sostanziali apportate al presente Protocollo sono tempestivamente comunicati ai soggetti di cui sopra tramite i medesimi canali. La Società cura, altresì, le azioni necessarie all'attuazione del presente Protocollo ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione. In particolare, nel corso delle sessioni formative dedicate alla tematica delle segnalazioni *whistleblowing*, fornisce adeguata informativa circa le misure di sostegno offerte alle persone destinatarie dagli Enti del Terzo Settore (ETS) iscritti nell'apposito Registro presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione e con le quali l'Autorità stipula convenzioni.

NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. assicura altresì la diffusione del presente Protocollo anche alle proprie imprese fornitrici, a consulenti e a chi collabora con la Società. L'attuazione del Protocollo nei confronti di consulenti esterni e imprese fornitrici può essere garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Prima della approvazione del presente Protocollo, nonché dell'approvazione di ogni aggiornamento o modifica sostanziale dello stesso, NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ne garantisce la condivisione con le rappresentanze o organizzazioni sindacali, fornendo loro un termine congruo entro il quale presentare le proprie osservazioni e fornendo altresì l'indicazione della disponibilità alla fissazione di un eventuale incontro. Si precisa, in ogni caso, che il coinvolgimento dei sindacati, secondo il D.lgs. 24/2023, nonché secondo le Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione del 26 novembre 2025, deve ritenersi di carattere meramente informativo.

14. SANZIONI

In caso di mancata osservanza del presente Protocollo da parte delle persone destinatarie del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L.

15. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da NUOVA TECNOFIBRA S.R.L. ed al Sistema Sanzionatorio interno alla Società.

ALLEGATO A – MODULI DI SEGNALAZIONE

PARTE I - DATI IDENTIFICATIVI DELLA PERSONA SEGNALANTE

NOME E COGNOME DELLA PERSONA SEGNALANTE	
QUALIFICA	
SEDE	
TELEFONO/CELLULARE	
INDIRIZZO E-MAIL	

Si allega al presente modulo copia di documento di identità.

Luogo e data

_____

Firma

_____

Con la presente segnalazione la persona segnalante, preso atto dell'informativa privacy resa disponibile sul sito Internet della Società, fornisce il consenso al trattamento dei dati personali su indicati ai sensi e nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.

PARTE II - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

AMBITO DELLA SEGNALAZIONE	☐ D.lgs. 24/2023 – D.lgs. 231/2001 – MOG 231 – Codice Etico (gestore: OdV) ☐ Sistema di Gestione per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022 (gestore: Comitato Guida)
DATA DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	
EVENTUALI ALTRE PERSONE CHE POSSANO RIFERIRE SUI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE *(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)*	
DICHIARAZIONE DA PARTE DELLA PERSONA SEGNALANTE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSE	
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	
DESCRIZIONE DEL FATTO E DELLA CONDOTTA	
PERSONA/E CUI È ATTRIBUITA LA CONDOTTA O IL FATTO SEGNALATO *(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)*	
EVENTUALI DOCUMENTI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Luogo e data

_____

Con la presente segnalazione la persona segnalante, preso atto dell'informativa privacy resa disponibile sul sito Internet della Società, fornisce il consenso al trattamento dei dati personali su indicati ai sensi e nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.