



## Whistleblowing Policy

linee guida per le segnalazioni  
di condotte scorrette e/o di  
sospetti atti illeciti



**TECNO-GAZ S.p.A**

Capitale Sociale € 280.000 i.v.  
Partita IVA IT00570950345 R.E.A. PR 138927  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma e Codice Fiscale  
00570950345

tel. +39 0521 83.80  
fax +39 0521 83.33.91  
info@tecnogaz.com  
www.tecnogaz.com

**INDICE**

1. INTRODUZIONE
2. SCOPO DEL DOCUMENTO E SEGNALANTI
3. DEFINIZIONI GENERALI
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY
5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
6. INDAGINE A SEGUITO DI SEGNALAZIONE
7. TUTELA DELLA SEGNALAZIONE, DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO
8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
9. RESPONSABILITÀ
10. DIFFUSIONE
11. RIFERIMENTI
12. ALLEGATI
  - 12.1 Allegato 1: Segnalazioni attraverso la piattaforma digitale Whistleblowing
  - 12.2 Allegato 2: Definizioni e riferimenti normativi discriminazioni, molestie e mobbing
  - 12.3 Allegato 3. Indicare reati in materia di sicurezza sul lavoro ( esempio non utilizzo dispositivi di protezione individuale )
  - 12.4 Allegato 4: indicare reati ambientali ( rifiuti erroneamente smaltiti )
  - 12.5 Allegato 5: Indicare altri reati specifici inerenti all'attività se presenti

**Sede | Headquarters**

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

## 1. INTRODUZIONE

Garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, equo e aperto, nonché affermare una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla fiducia sono due dei principali obiettivi di TECNO-GAZ S.p.A.

## 2. SCOPO DEL DOCUMENTO E SEGNALANTI

La presente Whistleblowing Policy ("Policy") definisce le modalità di invio e di gestione delle segnalazioni di potenziali condotte scorrette o di sospetti atti illeciti (specificatamente indicati al paragrafo 4), effettuate dai soggetti sottoindicati ("Segnalante"), anche in forma anonima, e le misure di protezione a tutela del Segnalante e del presunto responsabile della violazione ("Segnalato").

La presente Policy si prefigge inoltre di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori del Segnalante di subire ritorsioni o discriminazioni a seguito della segnalazione e fornire chiare indicazioni circa i canali di comunicazione, l'oggetto e le modalità di effettuazione delle segnalazioni, affinché tutti li conoscano e ne possano verificare in qualunque momento la corretta applicazione.

La Policy si applica in caso di segnalazioni da parte dei Segnalanti al fine di contrastare ogni forma di illecito o condotta non etica.



**Il Segnalante** è definito dalla legge come la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni su condotte illecite, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.

Il Segnalante può essere uno dei seguenti soggetti:

- tutti i dipendenti, compresi dipendenti part time e temporanei;
- tutti i dipendenti somministrati;
- persone il cui rapporto di lavoro è terminato al momento dell'effettuazione della segnalazione, quando le informazioni sono state ottenute nel corso del rapporto di lavoro;
- persone che si sono candidate per un lavoro all'interno di TECNO-GAZ S.p.A., quando le informazioni sono state ottenute nell'ambito di tale candidatura;
- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- dipendenti e collaboratori di fornitori e di clienti di TECNO-GAZ S.p.A.;
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con TECNO-GAZ S.p.A.

Il Segnalante, a conoscenza di fatti oggetto di segnalazione, è invitato ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità successivamente descritte.

Se lo desidera, il Segnalante può scegliere di effettuare la segnalazione in forma anonima e richiedere l'anonimato

### Sede | Headquarters

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

### Stabilimento 2 | Factory 2

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

### Magazzino | Warehouse

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

### Accademia | Academy

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

per tutta la durata del processo di accertamento della segnalazione.

La Policy si basa sul quadro normativo nazionale ed europeo applicabile, in particolare sul Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della Direttiva europea 2019/1937.

Il diritto di segnalazione riconosciuto dalla legge non è un obbligo, ma una possibilità offerta a ogni dipendente di decidere in piena coscienza se segnalare una violazione dell'interesse generale o delle norme, di cui è a conoscenza.

Data l'importanza di garantire al Segnalante la sicurezza e la riservatezza dei dati, TECNO-GAZ S.p.A. ha deciso di integrare il proprio sistema di segnalazione interno con un sistema digitale di whistleblowing gestito da una società certificata, Whistleblowing Solutions AB, garante di elevati standard di sicurezza, in particolare grazie a un sistema di crittografia end-to-end dei dati e a meccanismi di protezione e sicurezza informatica che soddisfano gli standard più elevati.

Per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni tramite la piattaforma sopracitata, si rimanda all'Allegato 1 (paragrafo 13.1).

## Whistleblowing

### 3. DEFINIZIONI GENERALI

- (1) Per **whistleblowing** si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni dei regolamenti aziendali o della disciplina esterna, comunque applicabile a TECNO-GAZ S.p.A., fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. ( il reparto amministrativo potrà venire a conoscenza di illeciti che il reparto di produzione non riesce a sapere e viceversa)
- (2) Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei Regolamenti aziendali
- (3) Per **segnalante** si intende qualunque dipendente e/o collaboratore di TECNO-GAZ S.p.A., chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori, business partner), nonché terze parti che abbiano effettuato una segnalazione (come meglio specificato al paragrafo 2).
- (4) Per **segnalato** si intende il presunto responsabile di condotte illecite o di violazioni

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY



Le **segnalazioni** possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di TECNO-GAZ S.p.A. e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

**Sede | Headquarters**  
Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**  
Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**  
Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**  
Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti, per esempio, i seguenti settori:
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - corruzione e conflitto di interessi;
  - appalti pubblici;
  - sicurezza e conformità dei prodotti medicali di Tecno-Gaz S.p.A.
  - sicurezza dei trasporti;
  - salute pubblica;
  - tutela dell'ambiente;
  - 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 Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno europeo;
- potenziali condotte scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nei Regolamenti aziendali
- discriminazioni dirette, discriminazioni indirette, molestie psicologiche, fisiche o sessuali sul lavoro, discriminazioni per reazione (per dettagli, definizioni e riferimenti normativi vedi allegato 13.2).

Saranno prese in considerazione soltanto quelle segnalazioni che riguardano fatti o informazioni riscontrate direttamente dal Segnalante, con esclusione di lamentele o rivendicazioni di carattere "personale".

Il Segnalante risulta essere protetto se, al momento della segnalazione, aveva un fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito della Policy e della legge.

Il Segnalante è protetto dalla legge contro le ritorsioni, così come tutte le persone definite "facilitatori" ossia i soggetti operanti nel medesimo contesto professionale del Segnalante e che hanno aiutato il Segnalante ad effettuare la segnalazione.

Sono altresì protetti i colleghi e i familiari del Segnalante, specie se questi ultimi intrattengano rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il Segnalante.

Il Segnalante non è invece protetto e può anche ricevere una sanzione disciplinare, nel caso sia stata accertata la sua responsabilità penale o civile per i reati di diffamazione o di calunnia collegati a segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

## 5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

### *Come presentare una segnalazione?*

#### Segnalazione interna: Procedura di raccolta

Il Segnalante può inviare una segnalazione, in forma identificata o in forma anonima, attraverso il canale <https://tecnogaz.whistlelink.com> accessibile via web da qualsiasi device.

La segnalazione sarà presa in carico da Giorgia Pongolini autorizzata al trattamento per la gestione delle segnalazioni

La piattaforma Whistleblowing è un sistema digitale di cui TECNO-GAZ S.p.A. si è dotata non solo per adempiere

**TECNO-GAZ S.p.A**

Capitale Sociale € 280.000 i.v.  
Partita IVA IT00570950345 R.E.A. PR 138927  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma e Codice Fiscale  
00570950345

tel. +39 0521 83.80  
fax +39 0521 83.33.91  
info@tecnogaz.com  
www.tecnogaz.com



a specifici requisiti normativi, ma anche e soprattutto per trasmettere ai propri dipendenti e alle terze parti i valori di trasparenza, integrità ed etica.

La piattaforma offre la garanzia, certificata, dei massimi standard di sicurezza e protezione dei dati: l'eventuale trattamento di dati personali sensibili avverrà nel totale rispetto delle normative vigenti.

Per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni tramite piattaforma Whistleblowing, si rimanda all'Allegato 1 (paragrafo 13.1).

Il Segnalante è invitato a utilizzare i canali di segnalazione interni sopra descritti.

In ogni caso, TECNO-GAZ S.p.A. informa il Segnalante che può effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Segnalazione esterna: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

Tramite la seguente pagina web: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/>

### ***Quali requisiti deve avere la segnalazione?***

È necessario fare attenzione a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per la ricostruzione del fatto e per l'effettuazione delle verifiche e degli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività e, in particolare, a:

- descrivere il fatto oggetto della segnalazione;
- indicare la/le persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o testimoni. Se non conosciute devono essere fornite tutte le informazioni necessarie per consentire di individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita;
- descrivere il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a supporto della segnalazione.

Una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata, può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del Segnalante.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni in buona fede, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono), e in linea con lo spirito della presente Policy.

**Sede | Headquarters**

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

Segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione, non verranno prese in considerazione e determineranno l'applicazione di sanzioni disciplinari come da contratto applicabile.

Non è prevista, invece, alcuna sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

## 6. INDAGINE A SEGUITO DI SEGNALAZIONE

La gestione del canale di segnalazione e delle indagini conseguenti alle segnalazioni è affidata a Giorgia Pongolini autorizzata alla gestione della violazione che agisce con professionalità, diligenza e indipendenza.

Entro sette giorni dall'invio della segnalazione, il Segnalante riceverà un avviso di ricevimento ed eventuali richieste di chiarimenti, nel caso non fossero presenti tutti i dati e le informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione.



La decisione circa le modalità dell'indagine a seguito della segnalazione viene presa caso per caso dall'O.d.V., a seconda delle caratteristiche e dei contenuti della segnalazione. Entro tre mesi dalla data di conferma di ricezione della segnalazione, il Segnalante riceverà un riscontro alla segnalazione nonché informazioni sulle eventuali misure di follow-up che potranno essere adottate in seguito alla sua segnalazione.

Le segnalazioni non sufficientemente supportate da prove, manifestamente infondate o relative a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente Policy, verranno archiviate annotando le motivazioni che hanno portato alla loro archiviazione e dandone comunicazione al Segnalante nel suddetto termine di tre mesi.

## 7. TUTELA DELLA SEGNALAZIONE, DEL SEGNALENTE E DEL SEGNALATO

### *Tutela della riservatezza della segnalazione*

TECNO-GAZ S.p.A. assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione contenuta nella segnalazione in tutto il processo di gestione della segnalazione.

È compito di tutte le persone coinvolte nella gestione della segnalazione garantire la riservatezza del Segnalante, nonché di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante, sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

È vietata la divulgazione dell'identità del Segnalante senza il suo consenso. La divulgazione dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario nel contesto di indagini o di procedimenti giudiziari da parte delle autorità nazionali, nei modi e limiti previsti dal codice di procedura penale, o comunque dei procedimenti disciplinari avviati alla Società in caso di

**TECNO-GAZ S.p.A**

Capitale Sociale € 280.000 i.v.  
Partita IVA IT00570950345 R.E.A. PR 138927  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma e Codice Fiscale  
00570950345

tel. +39 0521 83.80  
fax +39 0521 83.33.91  
info@tecnogaz.com  
www.tecnogaz.com



segnalazione effettuata in mala fede.

Della necessaria divulgazione, il Segnalante è informato prima della divulgazione della sua identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini e procedimenti giudiziari.

### ***Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori***

Tecno-Gaz spa a tutela del segnalante si è dotata di piattaforma esterna di segnalazione per garantire l'anonimato e/o la riservatezza della segnalazione. L'azienda a cui è affidato il servizio Privacy ha provveduto a richiedere alla piattaforma le misure di sicurezza e di protezione messe in atto.

In tal senso rientrando la gestione delle segnalazioni fra le attività ad alto rischio per gli interessati ai sensi dell'art. 35 del GDPR 679/2016 è stata redatta valutazione di impatto (DPIA Data Protection Impact Assessment )

La società che gestisce la piattaforma è stata nominata Responsabile del trattamento ai sensi art. 28 GDPR 679/2016. La nomina è stata fatta sia in Italiano che in inglese essendo la piattaforma Svedese.

In ottica della massima trasparenza vengono riportati al punto 12 le informative segnalanti, segnalati e la Valutazione di impatto,

TECNO-GAZ S.p.A. si impegna a tutelare adeguatamente il Segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il Segnalante è protetto se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito della Policy.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, ovvero qualsiasi comportamento atto od omissione anche solo tentato o minacciato che provochi o possa provocare al Segnalante un danno ingiusto. A titolo d'esempio, costituiscono forme di ritorsione e/o discriminazione: il licenziamento, la retrocessione di grado, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, il trasferimento ingiustificato, le molestie sul lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili per il Segnalante.

Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione.

Qualora, dalle verifiche delle segnalazioni, condotte ai sensi del presente documento, si riscontri un comportamento illecito relativo a discriminazioni, molestie, mobbing ascrivibile a personale dipendente, TECNO-GAZ S.p.A. agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure di tutela e rimedio per la vittima e con provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati nei confronti del responsabile dell'illecito.

### **In calce al sito è presente l'informativa segnalante**

**Sede | Headquarters**

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia



### ***Tutela del segnalato***

TECNO-GAZ S.p.A. ricorre alle stesse forme di tutela previste per il Segnalante anche per il Segnalato, fatto salvo ogni obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del presunto responsabile della condotta o della violazione (ad es. a fronte di richieste dell'Autorità giudiziaria nazionale).

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

A seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, TECNO-GAZ S.p.A. garantisce al Segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) sulle accuse e su eventuali procedimenti disciplinari nei suoi confronti, nonché il diritto alla difesa.

**In calce al sito è presente l'informativa segnalato**

## **8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Le informazioni della segnalazione saranno utilizzate e conservate esclusivamente ai fini della procedura di indagine della segnalazione stessa con lo scopo di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività.

Le informazioni saranno distrutte entro un massimo di cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in conformità con la Policy sulla privacy di TECNO-GAZ S.p.A. in particolare adottando adeguate misure tecniche e organizzative e trattando i dati in conformità al quadro normativo, per tutta la durata della procedura d'indagine, nel rispetto dei diritti delle persone interessate.

## **9. RESPONSABILITÀ**

È responsabilità dell'autorizzato alla gestione delle segnalazioni monitorare e tenere sotto controllo il sistema di segnalazione, verificando che quanto scritto in questa Policy sia rispettato.

Il Reparto Amministrativo si impegna a tenere aggiornata la presente Policy.

**TECNO-GAZ S.p.A**

Capitale Sociale € 280.000 i.v.  
Partita IVA IT00570950345 R.E.A. PR 138927  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma e Codice Fiscale  
00570950345

tel. +39 0521 83.80  
fax +39 0521 83.33.91  
info@tecnogaz.com  
www.tecnogaz.com



## 10. DIFFUSIONE

La presente Policy, preparata dal Reparto Amministrativo ed approvata dal Presidente di Tecno-Gaz spa Elisabetta Ferrari, deve essere distribuita:

- a tutti i dirigenti e a tutti i dipendenti di TECNO-GAZ S.p.A. **-tramite intranet aziendale e anche a mezzo mail e messa in bacheca**
- a tutti gli altri soggetti in relazioni d'interessi con TECNO-GAZ S.p.A. tramite la sua pubblicazione nel sito web di TECNO-GAZ S.p.A. da parte del Dipartimento Marketing Communications.

### Moduli Data Protection

i documenti formalmente richiamati nel testo della Policy sono allegati in calce alla presente

- Informativa segnalante
- Informativa segnalato
- Valutazione di Impatto sulla piattaforma di segnalazione a tutela della riservatezza del segnalato

**Sede | Headquarters**

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

## 11. ALLEGATI

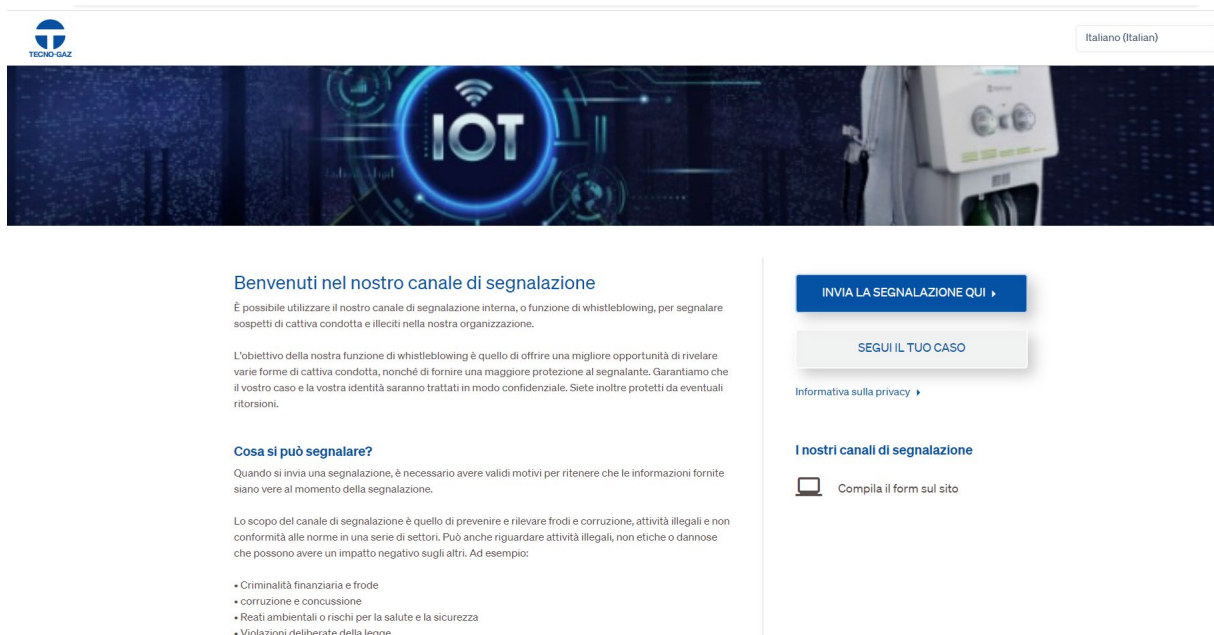
### 11.1 Allegato 1 : Segnalazioni attraverso la piattaforma digitale Whistleblowing

E' possibile accedere alla piattaforma digitale Whistleblowing attraverso il link qui riportato:

<https://tecnogaz.whistlelink.com>

#### Modalità di trasmissione della segnalazione:

1. Dopo l'accesso alla piattaforma il Segnalante verrà reindirizzato nella pagina introduttiva, ove potrà prendere visione delle informazioni che la segnalazione dovrà avere, delle modalità di gestione della segnalazione, degli altri canali di segnalazione a disposizione del Segnalante e dell'informativa sulla privacy. Inoltre, sono presenti due caselle: "Inviare la segnalazione qui" e "segui il tuo caso". Cliccando sulla prima si avrà accesso alla pagina nella quale si dovranno inserire quante più possibili informazioni riguardo la segnalazione.



2. Il Segnalante sarà guidato nella compilazione di un form composto da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, persone coinvolte, etc.).

**Sede | Headquarters**  
Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**  
Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**  
Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**  
Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

In questa sezione si potranno caricare allegati, file video e audio a sostegno della segnalazione nella sezione *“Hai documenti o altre prove a sostegno della segnalazione?”*.

TECNO-GAZ Italiano (Italian)

Ad esempio, ne hai parlato con qualcun altro o lo hai segnalato altrove? In caso affermativo, descrivi l'azione qui.

Hai documenti o altre prove a sostegno della segnalazione?

Allega documentazione di supporto come foto, video, file audio, e-mail, screenshot, altri documenti, ecc. ATTENZIONE: assicurati che gli allegati non contengano dati utente che possano rivelare la tua identità. La dimensione massima del file è 250MB.

Altre informazioni?

Qual è la natura della tua preoccupazione?

Seleziona una categoria

RIVEDI LA SEGNALAZIONE »

External reporting System provided by whistlelink

È possibile, in alternativa, inviare una segnalazione in formato audio (la durata massima è di 10 minuti) cliccando sulla casella *“Voglio inviare una segnalazione in formato audio”*. Non sarà però possibile garantire l'anonimato dal momento che la voce potrebbe essere riconosciuta.

3. Il Segnalante dovrà scegliere se effettuare una segnalazione riservata o rimanere anonimo: nel primo caso dovrà indicare il proprio nome e cognome ed un metodo di contatto alternativo (che può essere il proprio numero di telefono o la propria e-mail). In ogni caso il Segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento attraverso la piattaforma.

TECNO-GAZ Italiano (Italian)

Invia una segnalazione

Rispondi al maggior numero di domande possibile e fornisci informazioni dettagliate. Se non disponi di informazioni lascia il campo della risposta vuoto.

Voglio inviare una segnalazione in formato audio

Se preferite registrare un messaggio vocale, potete farlo qui

Scegliete la modalità di segnalazione

La segnalazione riservata significa che il vostro nome e i vostri dati di contatto saranno noti, ma solo alle persone che gestiscono la vostra segnalazione. Scegliete la segnalazione anonima se preferite non rivelare la vostra identità durante il processo.

☒ Riservata ☐ Anonima

Nome e cognome

Numero di telefono

Indirizzo e-mail

**Sede | Headquarters**  
Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**  
Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

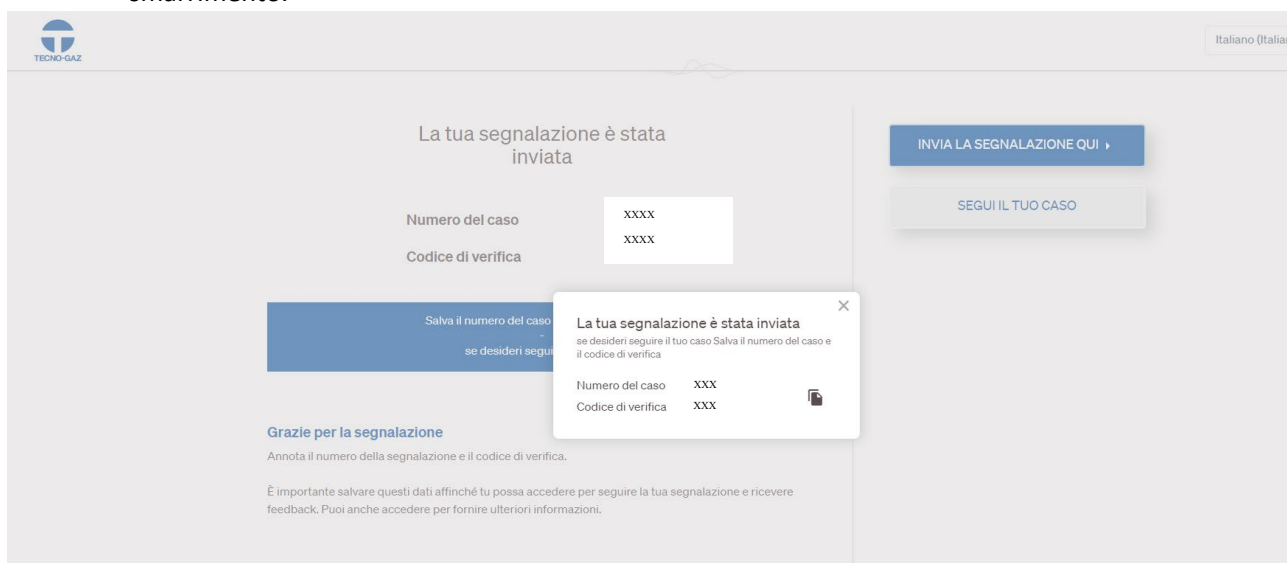
**Magazzino | Warehouse**  
Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**  
Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia



Per tutelare il tuo anonimato, fai a particolare attenzione ai dettagli presenti negli eventuali documenti da te allegati alla segnalazione.

- Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma rilascerà al Segnalante il codice identificativo del caso e il codice di verifica a conferma dell'inoltro della stessa. Quest'ultimo, conosciuto solamente dal Segnalante, per ragioni di riservatezza, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento.



The screenshot shows the TECNO-GAZ reporting platform interface. At the top left is the TECNO-GAZ logo, and at the top right is a language selector set to 'Italiano (Italian)'. The main heading is 'La tua segnalazione è stata inviata'. Below this, there are two input fields: 'Numero del caso' with the value 'XXXX' and 'Codice di verifica' with the value 'XXXX'. To the right of these fields are two buttons: 'INVIA LA SEGNAZIONE QUI' (highlighted in blue) and 'SEGUI IL TUO CASO'. Below the input fields, there is a blue button that says 'Salva il numero del caso e il codice di verifica se desideri seguirlo'. A modal window is open in the center, titled 'La tua segnalazione è stata inviata', with a close button (X) in the top right corner. The modal contains the same two input fields with values 'XXX' and 'XXX'. Below the modal, there is a link 'Grazie per la segnalazione' and a note: 'Annota il numero della segnalazione e il codice di verifica. È importante salvare questi dati affinché tu possa accedere per seguire la tua segnalazione e ricevere feedback. Puoi anche accedere per fornire ulteriori informazioni.'

- Tale codice permetterà al Segnalante di accedere, in qualsiasi momento, alla sezione “segui il tuo caso” tramite la quale sarà possibile completare la segnalazione con ulteriori allegati (non sarà invece possibile apportare nessuna modifica alla segnalazione inviata inizialmente) e dialogare in modo sicuro e criptato attraverso la piattaforma in caso di eventuali domande. La piattaforma permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra Segnalante e soggetto incaricato della gestione della segnalazione assicurando, su volontà del Segnalante, l’anonimato. Sarà cura del Segnalante accedere periodicamente alla piattaforma per verificare l’evoluzione della segnalazione inviata.

**Sede | Headquarters**

Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**

Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia

**Magazzino | Warehouse**

Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**Accademia | Academy**

Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

**TECNO-GAZ S.p.A**


Capitale Sociale € 280.000 i.v.


Partita IVA IT00570950345

Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma e Codice Fiscale  
00570950345

R.E.A. PR 138927

tel. +39 0521 83.80  
fax +39 0521 83.33.91  
info@tecnogaz.com  
www.tecnogaz.com

Italiano (Italian)



### Benvenuti nel nostro canale di segnalazione

È possibile utilizzare il nostro canale di segnalazione interna, o funzione di whistleblowing, per segnalare sospetti di cattiva condotta e illeciti nella nostra organizzazione.

L'obiettivo della nostra funzione di whistleblowing è quello di offrire una migliore opportunità di rivelare varie forme di cattiva condotta, nonché di fornire una maggiore protezione al segnalante. Garantiamo che il vostro caso e la vostra identità saranno trattati in modo confidenziale. Siete inoltre protetti da eventuali ritorsioni.

#### Cosa si può segnalare?

Quando si invia una segnalazione, è necessario avere validi motivi per ritenere che le informazioni fornite siano vere al momento della segnalazione.

Lo scopo del canale di segnalazione è quello di prevenire e rilevare frodi e corruzione, attività illegali e non conformità alle norme in una serie di settori. Può anche riguardare attività illegali, non etiche o dannose che possono avere un impatto negativo sugli altri. Ad esempio:


- Criminalità finanziaria e frode
- corruzione e concussione
- Reati ambientali o rischi per la salute e la sicurezza
- Violazioni deliberate della legge.

[INVIA LA SEGNALAZIONE QUI](#)

[SEGUI IL TUO CASO](#)

[Informativa sulla privacy](#)

#### I nostri canali di segnalazione

 [Compila il form sul sito](#)

Come già riportato precedentemente, l'O.d.V. confermerà l'avvenuta ricezione della stessa entro 7 giorni e fornirà un feedback entro 90 giorni dalla data di avvenuta ricezione (sia che la segnalazione risulti fondata o infondata a seguito di opportune valutazioni)

**Sede | Headquarters**Strada Cavalli, n. 4  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia**Stabilimento 2 | Factory 2**Via VIII Marzo, n. 4  
C.A.P. 42025  
Cavriago  
Reggio nell'Emilia  
Italia**Magazzino | Warehouse**Via Aldo Moro, n. 9  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia**Accademia | Academy**Via Aldo Moro, n. 19/2  
C.A.P. 43038  
Sala Baganza  
Parma  
Italia

## 11.2 Allegato 2: Riferimenti normativi

Codice:	Titolo:
Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	26/04/2007
Codice Civile art.2087	Tutela delle condizioni di lavoro
Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190	Convenzione Organizzazione internazionale del lavoro del 21/06/2019 n. 190 Su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro.
Costituzione della Repubblica Italiana	Principi Fondamentali, Art.2 e art. 3
D.Lgs. 10 Marzo 2023 n. 24	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, 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 80/2015	Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza)
<b>D.Lgs. 81/2008</b>	<b>D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro</b>
D.Lgs. 198/2006	D.Lgs. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità
Direttiva 97/80/CE	Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
Direttiva 2002/73/CE	Direttiva 2002/73/CE del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019
L. 162/2021	Legge 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro
Legge 15 Gennaio 2021, n.4	Ratifica ed esecuzione Convenzione ILO n.190
Legge 38/2009	Legge di conversione del 23 aprile 2009 n. 38 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
Legge 119/2013	Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
Legge 127/22	Legge 4 Agosto 2022, n. 127
Legge 179/17	Legge 30 Novembre 2017, n. 179
Legge 205/2017	Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006
Raccomandazione CEE 92/131	Tutela dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
Raccomandazione ILO n.206	Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
UNI ISO 30415:2021	UNI ISO 30415:2021: Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
UNI PdR 125:2022	Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022: Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

### Termini e definizioni

**Sede | Headquarters**  
 Strada Cavalli, n. 4  
 C.A.P. 43038  
 Sala Baganza  
 Parma  
 Italia

**Stabilimento 2 | Factory 2**  
 Via VIII Marzo, n. 4  
 C.A.P. 42025  
 Cavriago  
 Reggio nell'Emilia  
 Italia

**Magazzino | Warehouse**  
 Via Aldo Moro, n. 9  
 C.A.P. 43038  
 Sala Baganza  
 Parma  
 Italia

**Accademia | Academy**  
 Via Aldo Moro, n. 19/2  
 C.A.P. 43038  
 Sala Baganza  
 Parma  
 Italia



- **Discriminazione diretta:** si verifica quando un lavoratore o lavoratrice (o un gruppo) viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione di un elemento distintivo della persona, quale il genere di appartenenza, della nazionalità, dell'etnia, della condizione sociale/economica, dello status familiare, dello stato di salute, dell'aspetto fisico, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché dell'indole caratteriale e convinzioni personali. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- **Discriminazione indiretta (o strutturali):** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore (o un gruppo) in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere di appartenenza, della nazionalità, dell'etnia, della condizione sociale/economica, dello status familiare, dello stato di salute, dell'aspetto fisico, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché dell'indole caratteriale e convinzioni personali. La discriminazione indiretta, dunque, presenta formalmente un aspetto neutro ma che di fatto, al contrario, finisce per sfavorire certe categorie di persone, ad esempio: le lavoratrici in relazione soprattutto all'evento maternità ipotetico o reale o anche i lavoratori/padri rispetto al ruolo genitoriale; le lavoratrici in regime di lavoro a tempo parziale che vengono maggiormente pregiudicate rispetto ai lavoratori part-time, all'esito di una procedura selettiva di progressione economica, quando, per effetto dell'applicazione di uno dei criteri stabiliti nel bando interno, il punteggio è parametrato alle ore di attività lavorativa prestata.
- **Molestia sul lavoro:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro (vedasi definizione "discriminazione come reazione").

**Focus on differenziazione tra "molestie psicologiche (o mobbing)" e "molestie sessuali" (derivata da Direttiva 2002/73/CE):**

- **"Molestie emotive o psicologiche" (o "Mobbing"):** situazione intenzionale e reiterata nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso ad un elemento distintivo di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo. Si verifica una molestia psicologica quando un/a o più lavoratori/lavoratrici tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro collega, e per questo umiliato, offeso, minacciato. La molestia psicologica equivale al Mobbing, ossia gli "incidenti" o "comportamenti indesiderati" in cui un collega viene abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro e lo smart working, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere. Questi "incidenti" o "comportamenti indesiderati" sono ritenuti tali quando hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato. Alcuni esempi: urlare, usare un linguaggio offensivo o sarcastico, offendere, criticare

16 - 18



continuamente il/la lavoratore/trice, escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks, nascondere informazioni importanti, assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili. La molestia non deve essere mai tollerata.

- **“Molestie Fisiche”**: si verificano quando qualcuno usa una parte del proprio corpo o un oggetto per limitare le azioni di una persona e/o per generarle un danno fisico.
- **“Molestie sessuali”**: è un tipo di molestia che può essere psicologica, fisica o entrambe. Si verifica in caso di comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale, non verbale o informatico, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale? In primo luogo, è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale. Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati. La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano: contatti fisici fastidiosi e indesiderati, apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali, commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità, gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale, domande invadenti su relazioni personali, invio di immagini o e-mails inappropriate, un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse, intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

- **“Discriminazione come reazione” (o “per Rappresaglia”)**: sono considerati “discriminazione come reazione” quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di equità di trattamento a prescindere dai fattori di diversità. Sono altresì considerati come discriminazione come reazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore (o un gruppo) per il fatto di essersi opposto a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di essersi sottomesso).

**Note:**

1. La discriminazione non è applicabile laddove un requisito venga considerato essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa (es. lavori manuali impraticabili per persone con certi tipi di disabilità), purché il requisito sia legittimo e il datore di lavoro rimuova tutti gli ostacoli che limitino le pari opportunità.
2. A seguito della modifica dell'art. 25 comma 2-bis del "Codice delle Pari opportunità" (L. 162/2021), si individua come "discriminazione" non solo in ogni trattamento, ma anche in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti ma anche semplicemente del sesso, dell'età anagrafica o delle esigenze di cura personale o familiare e che ponga o possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:
  - posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
  - limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
  - limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. Esempio: è discriminazione quella applicata verso una lavoratrice che si assenta dal lavoro a seguito di una malattia provocata dallo stato di gravidanza (Corte Giust. CE 30 giugno 1998) o per sottoporsi alla pratica di inseminazione artificiale (Cass. 6575\2016), sanzionandola con il licenziamento.