



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

Redazione:	01/03/2024	Verifica:	01/03/2024	Approvazione:	01/03/2024
------------	------------	-----------	------------	---------------	------------

Sommario

1. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE	1
2. RIFERIMENTI	2
3. DEFINIZIONI	2
4. RESPONSABILITA'	3
5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	4
5.1 IL WHISTLEBLOWING E IL D.LGS. 24/2023	4
5.2 I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE	5
5.3. LA SEGNALAZIONE	6
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
6.1 PROTOCOLLO E CUSTODIA	7
6.2 ISTRUTTORIA / TRIAGE.....	8
6.3 INDAGINE DI MERITO / INVESTIGAZIONE	8
6.4 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE	9
7. RISERVATEZZA	9
8. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA, DENUNCIA ALL'AG.	10
9. DISPOSIZIONI FINALI	11

1. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il **"Whistleblowing"** è il termine che identifica una Segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

ENERGEE3 SRL (di seguito anche ENERGEE3) sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema atto a ricevere e gestire segnalazioni di azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotto illecite rispetto a:

- Legislazione vigente
- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01
- TU Sicurezza - D.lgs. 81/08
- Sistema di Gestione Qualità
- Presunte violazioni di normative o di leggi nello svolgimento delle attività lavorative che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

- Regolamento UE 679/2016 GDPR

La procedura adottata da ENERGEE3 intende:

- garantire la **riservatezza del segnalante** e nello spirito della norma, **tutelare quest'ultimo da possibili ritorsioni**;
- promuovere una **cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica**;
- consentire agli Organi Sociali di essere informati su fatti o condotte contrarie ai principi etici adottati, al fine di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari le linee guida per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera efficace, responsabile e in conformità con la Legge.

Nella presente procedura sono individuati:

- i soggetti che possono attivare una Segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, nonché i requisiti che le Segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire la riservatezza dei dati personali del/della Segnalante e della fattispecie oggetto di Segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione e del soggetto segnalato e di tutti gli altri eventuali soggetti indicati nella segnalazione;
- i protocolli attivati per garantire il divieto di ritorsioni e il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto Segnalante;
- il presente protocollo ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività di gestione della Segnalazione siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità a quanto previsto dal D.LGS. 24/2023 e più in generale alle Leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché nel rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

2. RIFERIMENTI

- D.lgs. 231/01 e s.m.i.
- D.lgs. 24/2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR)
- Delibera ANAC 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterni.

3. DEFINIZIONI

- **Canale Interno:** si intende lo strumento adottato da ENERGEE3 ai sensi dell'art. 4 del Dlgs 24/2023 per consentire l'inoltro di segnalazioni di possibili violazioni di leggi, regolamenti, norme o procedure. Il Canale Interno adottato da ENERGEE3 garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei relativi dati



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

personali, nonché del contenuto della Segnalazione e dei relativi documenti

- **Facilitatore:** Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Whistleblower o Segnalante:** persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.
- **Persona coinvolta o segnalato:** persona menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Segnalazione;
- **ODV:** Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, adottato da ENERGEE3.
- **Soggetti Autorizzati:** soggetti a cui possono essere delegate alcune attività connesse all'indagine da svolgere.
- **Modello di Organizzazione e Gestione o MOG:** si intende il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ENERGEE3 ai sensi del D.Lgs. 231/01 e smi.
- **Segnalazione:** qualsiasi comunicazione avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni del diritto dell'UE comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico 231 e nel Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso o comunque che possano arrecare danno, anche all'immagine della Società, riferibili a condotte tenute dai dipendenti, dai membri degli organi sociali e da terzi (partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori).
- **Segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del mittente non siano esplicitate o rintracciabili;
- **Segnalazione in mala fede:** segnalazione priva di fondamento, fatta esclusivamente allo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio alla società, al soggetto o ai soggetti segnalati o a soggetti terzi menzionati nella segnalazione;
- **Conflitto di interessi:** si materializza in qualsiasi situazione nella quale il soggetto incaricato di investigare la Segnalazione abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito, tale da non consentire una valutazione oggettiva della Segnalazione. Ogni situazione di Conflitto di interessi deve essere dichiarata ed evitata assegnando le verifiche a Funzioni o soggetti differenti.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

4. RESPONSABILITA'

Il presente Protocollo costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di ENERGEE3.

La responsabilità di applicazione è affidata all'Organismo di Vigilanza espressamente incaricato da ENERGEE3 e autorizzato allo svolgimento delle attività ritenute necessarie per l'assolvimento dei compiti attribuiti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture interne ritenute maggiormente competenti rispetto alla fattispecie oggetto di Segnalazione.

I soggetti che possono effettuare una Segnalazione sono i seguenti:

- Tutte le funzioni aziendali
- Tutti i dipendenti di qualsiasi inquadramento e collaboratori
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soggetti esterni che intrattengono rapporti con ENERGEE3: (i cd. stakeholders quali soci, clienti, fornitori,



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

agenti, rivenditori, partner, appaltatori, subappaltatori, nonché collaboratori e dipendenti dei soggetti citati

- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;

In particolare, le Segnalazioni possono essere trasmesse da tutte le funzioni aziendali, da coloro che sono direttamente interessati al processo di riferimento, così come da coloro (anche esterni all'organizzazione aziendale) che sono venuti a conoscenza di fatti che potrebbero configurare un illecito o una presumibile violazione del Modello o in generale un fatto di interesse 231.

Si precisa che le Segnalazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'**ambito del contesto lavorativo**.

5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

5.1 IL WHISTLEBLOWING E IL D.LGS. 24/2023

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente "soffiare nel fischietto" e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

L'Italia ha recepito in via definitiva la direttiva europea con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023).

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti e da segnalare tramite il canale Whistleblowing:

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, quali commissione di reati presupposto del D.lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231;

illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali

atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

atti od omissioni riguardanti il mercato interno

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto **non** si applicano:

alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;

alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali

alle 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.

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la **protezione da condotte ritorsive** dei cosiddetti "whistleblowers".



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

In particolare, il decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati. Si tratta di:

licenziamento

sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe

mancate promozioni o le retrocessioni di grado

cambiamento di mansioni e di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio

trasferimento

modifiche nell'orario di lavoro

sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa

note di merito negative o le referenze negative

Coercizione, ostracismo, intimidazione, molestie, discriminazione, e il trattamento sfavorevole

mancato rinnovo, mancata conversione o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato

danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari

Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità della persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
conclusione anticipata o annullamento di contratto di fornitura di beni o servizi

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati sono, pertanto, tenuti a predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti.

Allo stesso modo, il soggetto che effettui con **dolo o colpa grave**, Segnalazioni che si rivelano infondate, e finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone processi o alla Società, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori azioni normativamente previste.

5.2 I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

ENERGEE3, in conformità con "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" emanate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, **ha istituito i seguenti canali interni dedicati**, tra loro alternativi:

FORMA SCRITTA

Canale **informativo** **accessibile** al **solo** **Gestore/ODV:**
<https://energee3.wallbreakers.it/#/>

A mezzo servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza- ODV, c/o ENERGEE3); in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "**riservata all'ODV**".



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

FORMA ORALE

Il segnalante può chiedere audizione all'OdV al fine di esporre oralmente la propria segnalazione. Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione. L'appuntamento con l'OdV può essere concordato mediante l'inserimento di una segnalazione scritta o orale sul portale <https://energee3.wallbreakers.it/#/>, nella quale si richiede espressamente un colloquio personale con l'OdV.

L'ODV agirà garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'ODV o di altre strutture societarie. La tutela è valida anche per l'eventuale facilitatore che supporta il segnalante e per tutte le persone coinvolte nella segnalazione.

In caso di conflitto di interessi, ovvero in tutte quelle ipotesi in cui il Gestore della segnalazione, ovvero l'ODV, coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata all' Amministratore Delegato, che garantirà la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Le **segnalazioni anonime**, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo che dovesse essere successivamente identificato, può comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni e può beneficiare della tutela che il decreto Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

La segnalazione anonima è registrata a protocollo riservato e la relativa documentazione è sottoposta a scarto decorsi cinque anni dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarla, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'ODV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

Le tutele del segnalante non sono, infatti, garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile di cui all'art. 16 co. 3 del D. Lgs n, 24/2023 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (**Responsabilità del Segnalante**).

Non rientrano, inoltre, nella presente Procedura e conseguentemente non possono godere delle tutele previste dalla Legge, Segnalazioni o informazioni pervenute tramite e-mail ordinaria, PEC, o depositate presso la sede legale o consegnate in modo difforme rispetto a quanto sopra previsto.

5.3. LA SEGNALAZIONE

Il Segnalante utilizza, per la propria Segnalazione, i **canali interni** di cui all'articolo precedente.

Risulta comunque indispensabile che la Segnalazione presentata dal Segnalante sia adeguatamente **circostanziata**, e **resa con dovizia di particolari**, ovvero riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della violazione.

In particolare, è necessario risultino chiare:



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

la descrizione del fatto;

le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività)

gli eventuali documenti a supporto della segnalazione

l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel campo di applicazione della presente procedura **non** sono invece ricomprese:

- segnalazioni su **situazioni di carattere personale** aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni **fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito**: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la Segnalazione secondo il Canale Interno previsto dalla presente procedura, attraverso modalità scritte o verbali, così come descritte nei paragrafi precedenti, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi.

6.1 PROTOCOLLO E CUSTODIA

La Segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza e riservatezza.

Nel caso di **comunicazioni cartacee**, ricevuta la segnalazione l'ODV attribuirà alla Segnalazione un codice univoco, non riconducibile alle generalità del Segnalante e protocollerà la Segnalazione identificando con precisione:

- Giorno e ora di ricezione;
- Oggetto della segnalazione;
- Note;
- Stato della segnalazione (da compilare in ogni stato del processo)

Al Segnalante è trasmesso **avviso di presa in carico della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione**. La comunicazione viene inviata lo stesso sistema utilizzato dal Segnalante.

La documentazione dovrà essere raccolta in un fascicolo riservato custodito dall'Organismo di Vigilanza presso il proprio studio. È onere dell'ODV garantire il necessario livello di riservatezza del Segnalante e gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla Segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche e organizzative di sicurezza.

In caso sia stato richiesto **un colloquio con l'ODV**, tale avviso contiene la proposta di appuntamento, che in ogni caso dovrà essere fissato entro 30 giorni, e la richiesta di consenso alla verbalizzazione del colloquio stesso.

Il verbale redatto a seguito del colloquio viene sottoposto dall'ODV entro 20 giorni alla persona segnalante che può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

Tutta la documentazione, ivi inclusi i verbali degli incontri, sarà raccolta in un fascicolo riservato e custodito dall'ODV.

6.2 ISTRUTTORIA / TRIAGE

L'ODV, all'atto del ricevimento della Segnalazione, provvederà all'esame preliminare della stessa, mirato ad accertare la sussistenza dei requisiti di cui al D. Lgs n. 24/2023 per poter accordare al Segnalante le tutele da questo previste. A tal fine può chiedere al Segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Valutata l'ammissibilità della Segnalazione, archivia la Segnalazione ovvero avvia, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del Segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. L'ODV, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

In particolare, l'ODV dovrà valutare:

- la tipologia di illecito rispetto alla normativa in vigore, ai regolamenti applicabili, alle policies e alle procedure adottate dalla Società (i.e. fattispecie di reato presupposto, violazioni privacy, o del Codice Etico o delle procedure di sistema).
- la propria competenza o se assegnare l'istruttoria a uno dei soggetti assegnatari
- l'ammissibilità della Segnalazione
- l'identificazione dell'Organismo Societario competente per la tipologia di Segnalazione (i.e. CdA, Collegio Sindacale, DPO, Datore di Lavoro ...)
- la necessità di ulteriori informazioni.

A seguito dell'istruttoria l'ODV redige uno specifico memorandum o un verbale da cui risulti l'esito della fase istruttoria.

6.3 INDAGINE DI MERITO / INVESTIGAZIONE

L'indagine di merito (o "Investigazione") è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo in tutte le fasi la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'indagine di merito ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

L'investigazione potrà essere effettuata dall'ODV, dai soggetti assegnatari, da uffici della Società espressamente incaricati o da specialisti esterni ed indipendenti individuati ed incaricati dall'ODV.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'Investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni Investigazione, il soggetto incaricato predisporrà un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

All'esito delle investigazioni, ove riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'ODV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne informa il segnalante.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, l'ODV informa l'Organo competente identificato nel paragrafo precedente (ref. "Istruttoria / Triage") per intraprendere le azioni necessarie, definite di volta in volta in relazione alla specificità della situazione.

A titolo esemplificativo, l'ODV provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al CdA, nel caso la segnalazione riguardi un Amministratore, o al Dirigente dell'Area di appartenenza del dipendente autore della violazione accertata affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, purché la competenza, per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'HR. In tal caso, l'ODV trasmetterà riservatamente la segnalazione all'HR.
- a presentare Segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge, previa informazione al segnalante;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.
- l'ODV a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il Segnalante.

L'indagine di merito **dovrà essere completata entro tre (3) mesi dalla data di ricevimento della Segnalazione.**

All'esito dell'indagine di merito l'ODV rilascia un'informativa al Segnalante dando riscontro dell'indagine. Il riscontro dovrà essere trasmesso al Segnalante utilizzando il medesimo canale di segnalazione impiegato per la Segnalazione ove possibile.

6.4 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Le Segnalazioni, gli eventuali allegati e tutti i documenti di supporto inerenti alla gestione delle Segnalazioni sono conservati dall'ODV con le modalità che riterrà opportune. L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'ODV. Il trattamento dei dati delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni è tutelato ai sensi della legge vigente e delle procedure della privacy aziendale.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni ed anche oltre 5 anni qualora siano pendenti procedimenti giudiziari, dalla data di chiusura delle attività in base a quanto previsto dall'art.14 D.lgs. 24/2023, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7. RISERVATEZZA

Viene garantita riservatezza dell'identità del Segnalante, secondo gli obblighi di cui all'art. 12 commi 2 e ss. del D.lgs. 24/2023 durante tutte le fasi del processo e post archiviazione. L'ODV e tutti i soggetti ritenuti maggiormente competenti nella gestione della Segnalazione, eventualmente incaricati dallo stesso, sono tenuti alla riservatezza dei dati personali e delle circostanze oggetto della Segnalazione. La massima riservatezza è garantita sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nella segnalazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle Segnalazioni. La gestione delle Segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge italiana e del Regolamento Europeo 679/2016.



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

8. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA, DENUNCIA ALL'AG.

La Segnalazione all'ANAC mediante la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità può essere effettuata solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4. D. Lgs. 24/2023;

la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

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

La stessa Autorità mette a disposizione sul proprio sito web le indicazioni e le modalità da seguire per utilizzare tale canale.

Il Segnalante che effettui divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone beneficia della protezione prevista dal d. Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorrono determinate condizioni:

la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

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

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal d. Lgs. 24/2023 non è comunque esonerato dall'obbligo – ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di



PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Data:
01/03/2024
Rev. 1

denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. In ogni caso qualora il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto Lgs. 24/2023 per le ritorsioni subite. Le garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante si applicano anche alle segnalazioni effettuate innanzi agli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

9. DISPOSIZIONI FINALI

La procedura e le disposizioni individuate nel presente atto potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto, si rimanda a quanto indicato nel Modello di Organizzazione e Gestione di ENERGEE3, al D. Lgs n. 24/2023, alle indicazioni fornite da ANAC in materia e alla normativa vigente.