

PROCESSO
per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 24/2023
(WHISTLEBLOWING)

	Storia del Documento
Approvazione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023
Revisione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/03/2026

INDICE

1. Scopo del Processo e contesto normativo di riferimento
2. Glossario
3. Ambito di applicazione oggettivo
4. Destinatari
5. Canale di segnalazione interna
 - 5.1 Canale di segnalazione in forma scritta
 - 5.2 Canale di segnalazione in forma orale
6. Gestione della segnalazione interna
 - 6.1 Verifica preliminare della Segnalazione
 - 6.2 Gestione della Segnalazione
 - 6.3 Chiusura della Segnalazione
 - 6.4 Comunicazione dei risultati e reportistica
7. Misure di protezione
 - 7.1 Obbligo di riservatezza
 - 7.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni
 - 7.3 Le limitazioni di responsabilità per il Whistleblower
 - 7.4 Applicabilità delle misure di protezione
8. Data Protection
9. Conflitto di interessi e assenza del Gestore delle Segnalazioni
10. Sanzioni
11. Canali di segnalazione esterna
12. Divulgazione pubblica
13. Trasmissione all'Autorità Giudiziaria
14. Informazione e formazione

1. SCOPO DEL PROCESSO E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Processo disciplina i criteri e le modalità che regolano il sistema adottato dalla Società al fine di garantire un adeguato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea come di seguito definite, del D.lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

In particolare, il Processo recepisce quanto previsto dal d.lgs. n. 23/2024 c.d. *"Decreto Whistleblowing"*, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 ed è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, al Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, il processo è stato redatto in conformità alle Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e successive indicazioni interpretative, dalle Linee Guida Confindustria, dal Codice Etico e dal MOGC.

Al fine di garantire il massimo livello di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e la corretta gestione delle segnalazioni come di seguito definite, la Società invita espressamente le persone segnalanti ad utilizzare esclusivamente i canali di segnalazione appositamente istituiti e disciplinati dal presente Processo, in quanto tali da assicurare adeguate garanzie di sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali.

2. GLOSSARIO

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

Canale di Segnalazione: le modalità con cui viene effettuata la Segnalazione whistleblowing come dettagliate ai par. 5 e 10.

CDA: Consiglio di Amministrazione;

Codice Etico: Carta dei Valori e Codice Etico adottato dalla Società;

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, così come aggiornato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che reca le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

Decreto 231: D.lgs. 231/2001 s.m.i. "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";

Divulgazione Pubblica: il Canale di segnalazione come meglio definito al par. 11;

Facilitatore: persona fisica che assiste il Whistleblower nel processo di effettuazione della Segnalazione Whistleblowing, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;

Gestore della segnalazione: il destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, identificato nel Processo nella persona del Responsabile del Reparto Risorse Umane e – in caso di conflitto di interessi di quest'ultimo o di sua indisponibilità - nell'addetto del medesimo Reparto, come da formale atto di nomina emanato dal Consiglio di Amministrazione della Società;

Decreto Whistleblowing: D.lgs. n. 24/2023;

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679;

MOGC: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società;

NWG Energia: NWG Energia S.p.a. Società Benefit con sede in Via Sornianese 91 Cap 59100 Prato (PO), P.Iva, C.F. e N. Iscr. Reg. Impr. PO: 02294320979, REA: PO 521147, Cap. Soc. € 5.000.000 i.v.

ODV: l'Organismo di vigilanza nominato dalla Società in conformità al Decreto 231;

Persone Collegate: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Whistleblower e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo del Whistleblower, del denunciante o di chi effettua una Divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (iii) colleghi di lavoro della persona del Whistleblower che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Whistleblower un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona del Whistleblower o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo; (v) enti presso i quali il Whistleblower, denunciate o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

Piattaforma: la piattaforma utilizzata dalla Società per la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing;

Processo: il presente documento;

Segnalazione Whistleblowing: informazioni acquisite dal Whistleblower, 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, aventi ad oggetto le Violazioni;

Segnalazione Anonima: le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentono o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Whistleblower;

Società: NWG S.p.A. Società Benefit

Violazioni: le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come meglio definite al par. 3;

Whistleblowers: coloro i quali hanno la facoltà di effettuare una segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing con le modalità di cui al Processo, come meglio individuati al par. 4;

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 (D.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale 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.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore trattata/o meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, della posizione retributiva, del percorso di carriera, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, della posizione retributiva, del percorso di carriera, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La Segnalazione Whistleblowing può avere ad oggetto le violazioni di seguito riepilogate, di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo:

- a) comportamenti, atti od omissioni rilevanti ai sensi del Decreto 231, violazioni del Modello 231 adottato dalla Società e del Codice Etico;
- b) violazioni del diritto europeo: (i) comportamenti, atti od omissioni che violano la normativa dell'Unione europea relativa ai seguenti settori: a) appalti e contratti 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; l) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; (ii) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea; (iii) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione di merci, servizi, persone e capitali, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni delle norme in materia di imposta sulle società o 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; (iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei romanini i), ii) e iii);
- c) comportamenti che integrano: Molestia sul lavoro, Violenza sul lavoro, Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta.

Sono espressamente escluse dall'ambito di applicazione del Processo le seguenti segnalazioni:

- a) legate ad un interesse personale del Whistleblower e che, dunque, attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, fatte salve le segnalazioni di cui al punto C) del presente paragrafo;
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- c) relative a violazioni già regolamentate *ad hoc* in settori speciali.

4. DESTINATARI

Il Processo si applica al Whistleblower e al Gestore della segnalazione, nonché a tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni delle di condotte illecite ai sensi del D. lgs. 24/2023.

In particolare, la Segnalazione Whistleblowing può essere effettuata da:

- a. dipendenti;
- b. ex dipendenti;
- c. dipendenti somministrati;
- d. stagisti e/o tirocinanti;
- e. candidati all'impiego;
- f. consulenti;
- g. collaboratori;
- h. fornitori;
- i. volontari;
- j. azionisti;
- k. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e/o rappresentanza.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le Violazioni possono essere segnalate dal Whistleblower mediante il Canale di Segnalazione interna descritto al presente paragrafo.

Relativamente alle sole Violazioni del diritto europeo il Whistleblower potrà utilizzare oltre al Canale di Segnalazione interna descritto al presente paragrafo, il Canale di Segnalazione esterna di cui al par. 10 e la Divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria competente nei casi di sua competenza.

5.1 CANALE DI SEGNALAZIONE IN FORMA SCRITTA

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il seguente Canale di Segnalazione interna che, tramite la Piattaforma, consente l'invio in modalità informatica della Segnalazione Whistleblowing in forma scritta e garantisce la riservatezza dell'identità del Whistleblower, della Persona Coinvolta e della/e persona/e comunque menzionata/e nella Segnalazione Whistleblowing, nonché del contenuto della Segnalazione Whistleblowing e della relativa documentazione.

La Piattaforma è accessibile attraverso il seguente link: <https://nwg.integrityline.com/>.

La Segnalazione Whistleblowing deve riportare i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di ammissibilità della medesima:

- i dati identificativi del Whistleblower (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito – anche eventualmente esterno alla piattaforma – a cui comunicare i successivi aggiornamenti. Tale requisito è escluso in caso di Segnalazione Anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione Whistleblowing e una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing medesima, nonché le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire la Segnalazione Whistleblowing.

È consentito effettuare Segnalazioni Anonime. La Piattaforma, infatti, prevede la possibilità per il Whistleblower che ha deciso di rimanere anonimo di restare in contatto con il Gestore della segnalazione durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

In conformità a quanto consentito dalla normativa vigente, la Piattaforma viene condivisa con NWG Energia.

La condivisione della Piattaforma non pregiudica in alcun modo il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa applicabile e, in particolare, garantisce la piena riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nonché la sicurezza dei dati trattati. A tal fine, la Piattaforma è strutturata in modo da assicurare la separazione e l'accessibilità delle segnalazioni esclusivamente ai soggetti autorizzati di ciascuna società, i quali possono accedere unicamente alle segnalazioni di competenza della propria organizzazione. Resta fermo che ciascuna società mantiene la responsabilità autonoma per la gestione e l'istruttoria delle Segnalazioni Whistleblowing ricevute, attraverso i propri soggetti formalmente individuati quali gestori delle segnalazioni.

5.2 CANALE DI SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE

La piattaforma messa a disposizione dalla Società per il Canale di Segnalazione in forma scritta consente altresì di inoltrare l'invio di messaggistica vocale al Gestore della segnalazione.

Inoltre, su richiesta del Whistleblower, potrà essere richiesto, sempre mediante Piattaforma, al Gestore della segnalazione, un incontro diretto con quest'ultimo.

L'incontro dovrà avvenire in tempi ragionevoli e comunque entro e non oltre 15 (quindici) giorni dal ricevimento dalla Segnalazione Whistleblowing. Inoltre, l'incontro diretto dovrà svolgersi presso un luogo interno alla sede della Società ovvero presso altro luogo esterno concordato con il Whistleblower a garantire la riservatezza del Whistleblower. Previo consenso del Whistleblower, il Gestore della segnalazione procederà alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Qualora il Whistleblower non presti il proprio consenso alla registrazione o non si disponga di strumenti informativi idonei alla registrazione, il Gestore della segnalazione stilerà un verbale che dovrà essere sottoscritto sia dal Gestore della segnalazione medesimo, che dal Whistleblower, al quale verrà fornita copia del verbale medesimo.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione del canale di segnalazione prevede le seguenti attività e fasi:

6.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione Whistleblowing, il Gestore della segnalazione:

- a) rilascia al Whistleblower un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione. In particolare, il Whistleblower, prima dell'avviso di ricevimento, riceverà automaticamente dalla Piattaforma un primo avviso di ricezione non appena la Segnalazione Whistleblowing verrà caricata sulla Piattaforma medesima, nonché un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione Whistleblowing quando quest'ultima verrà per la prima volta aperta dal Gestore della segnalazione;
- b) svolge un'analisi preliminare relativa alla procedibilità e alla ammissibilità della Segnalazione Whistleblowing, anche eventualmente con il supporto di consulenti esterni specializzati. In particolare, il Gestore della segnalazione verificherà che:
 - il Whistleblower sia un soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione Whistleblowing;
 - l'oggetto della Segnalazione Whistleblowing rientri tra gli ambiti di applicazione indicati dal Processo;
 - la descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing e delle circostanze di tempo di luogo in cui il fatto si è verificato sia chiara;
 - ove presenti, siano descritte le modalità attraverso cui il Whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti;
 - siano presenti le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.
- c) archivia la Segnalazione Whistleblowing qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile o procedibile, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

A tale proposito, la Segnalazione Whistleblowing potrà essere ritenuta inammissibile per:

 - mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione Whistleblowing;
 - manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle Violazioni;
 - esposizione di fatti di contenuto generico tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione Whistleblowing;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.
- d) laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente l'ODV su segnalazioni rilevanti in termini 231, affinché nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne

l'andamento. Le interazioni tra il Gestore della segnalazione e l'ODV avvengono per il tramite di riunioni congiunte e/o dell'utilizzo della piattaforma on-line, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dal Processo.

- e) prende in carico la gestione della Segnalazione.

Qualora la segnalazione non sia qualificabile come Segnalazione Whistleblowing in quanto sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del Decreto Whistleblowing e l'oggetto della stessa non rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto, il Gestore della Segnalazione potrà trasmetterla al competente reparto della Società che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

La Segnalazione Whistleblowing presentata a un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione deve essere trasmessa da questo entro 7 (sette) giorni al Gestore della segnalazione, dandone contestuale notizia al Whistleblower.

Nel caso in cui la Segnalazione Whistleblowing sia stata trasmessa a uno o più soggetti esterni alla Società, oltre che al Gestore della segnalazione, quest'ultimo potrà richiedere al Whistleblower chiarimenti in merito alle circostanze che hanno determinato tale diffusione delle informazioni, al fine di valutare se ricorrano o meno i presupposti della Divulgazione Pubblica di cui al successivo par. 11 del Processo.

6.2. Gestione della Segnalazione

Nel gestire la Segnalazione Whistleblowing, il Gestore della segnalazione svolge le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Whistleblower e – ove necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni Whistleblowing ricevute, effettuando tutte le opportune verifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Il Gestore della segnalazione, al fine di effettuare una istruttoria completa, può avvalersi del supporto di funzioni interne e/o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura. In particolare, il Gestore della segnalazione dovrà oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Whistleblowing o di ogni altra Persona Coinvolta. In ogni caso, gli obblighi di riservatezza espressamente previsti dal presente Processo e dal Modello 231 saranno estesi anche alle funzioni interne e/o ai consulenti esterni eventualmente coinvolti. Il Destinatario ha, inoltre, la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Whistleblower e/o alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di istruttoria della Segnalazione Whistleblowing. Qualora il Whistleblower non provveda a fornire i chiarimenti e/o le integrazioni richieste, il Gestore della segnalazione potrà procedere con l'archiviazione della Segnalazione Whistleblowing, provvedendo, in ogni caso, a fornire al Whistleblower medesimo la motivazione della decisione. È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Whistleblower di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione Whistleblowing sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.
- c) fornisce riscontro alla Segnalazione Whistleblowing entro 3 (tre) mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento della Segnalazione Whistleblowing medesima e, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine dei 7 (sette) giorni decorrenti dalla data di presentazione della Segnalazione Whistleblowing. Il Gestore della segnalazione fornirà comunque un riscontro al Whistleblower di tipo interlocutorio sull'avanzamento dell'istruttoria, nel caso in cui l'attività di accertamento della fondatezza della Segnalazione

Whistleblowing non si concluda nel termine di 3 (tre) mesi e, in ogni caso, fornirà un riscontro definitivo al termine dell'istruttoria medesima.

Le Segnalazioni Whistleblowing (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione Whistleblowing, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi del presente Processo, nonché per identificare misure disciplinari e/o misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o ad evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione può:

- a) archiviare la Segnalazione Whistleblowing in quanto infondata, motivandone le ragioni;
- b) dichiarare fondata la Segnalazione Whistleblowing e rivolgersi al vertice aziendale per i relativi seguiti.

Laddove sia stata accertata la fondatezza della Segnalazione Whistleblowing, il CDA potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Segnalata, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. concordare con il Collegio Sindacale o con l'Organismo di Vigilanza, interessati da particolari Segnalazioni Whistleblowing, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Laddove vengano accertate contestualmente: (i) l'infondatezza della Segnalazione Whistleblowing e (ii) la malafede e/o intento meramente diffamatorio del Segnalante, il CDA potrà valutare l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Whistleblower.

6.4. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono archiviati dal Gestore della segnalazione all'interno della piattaforma dedicata alle Segnalazioni Whistleblowing.

L'ODV della Società, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce al CDA, un'informativa su eventuali Segnalazioni ricevute rilevanti in termini 231.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1 Obbligo di riservatezza

L'identità del Whistleblower e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Whistleblower, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni. Tale forma di tutela è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione Whistleblowing e dei Facilitatori diversi dal soggetto o dai soggetti che abbiano compiuto una o più delle condotte indicate al par. 3.

In particolare, nel procedimento penale, l'identità del Whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nel procedimento disciplinare, l'identità del Whistleblower non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione Whistleblowing, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Whistleblower alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Whistleblower mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

7.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Whistleblower, inteso come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai Whistleblowers, alle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione Whistleblowing e ai Facilitatori diverse dal soggetto o dai soggetti che abbiano compiuto una o più delle condotte indicate al par. 3.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che il Whistleblower al momento della Segnalazione Whistleblowing o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o Divulgazione Pubblica sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, il mutamento di funzioni o la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative e le referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo.

Il Whistleblower che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una Segnalazione Whistleblowing, di una Divulgazione Pubblica o di una denuncia potrà comunicarlo ad ANAC secondo il Canale di segnalazione esterna di cui al par. 10.

In ogni caso, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

7.3 Le limitazioni di responsabilità per il Whistleblower

Il Whistleblower non è chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione di persone eventualmente coinvolte.

Ai fini dell'operatività delle suddette limitazioni di responsabilità è necessario che:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la Violazione;
- 2) la Segnalazione Whistleblowing sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle che possono formare oggetto di Segnalazione Whistleblowing e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione Whistleblowing).

7.4 Applicabilità delle misure di protezione

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Whistleblower è stato successivamente identificato.

8. CONFLITTO DI INTERESSI E ASSENZA DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Costituisce situazione di conflitto di interessi ogni circostanza nella quale il Gestore della segnalazione possa trovarsi, direttamente o indirettamente, in una posizione tale da compromettere la propria imparzialità e indipendenza, nonché l'efficacia della gestione della Segnalazione Whistleblowing.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il conflitto di interessi può ricorrere qualora il Gestore della segnalazione:

- coincida con il Whistleblower;
- coincida con la persona coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione Whistleblowing;
- si trovi in una delle situazioni di conflitto di interessi previste dalla normativa vigente o da altre disposizioni applicabili.

Qualora il Responsabile del Reparto Risorse Umane, si trovi in una situazione di conflitto di interessi è tenuto ad astenersi dalla gestione della segnalazione e a darne tempestiva comunicazione alla Società. In tal caso, la gestione della segnalazione è affidata all'Addetto del medesimo Reparto, nominato con formale atto del CDA, quale soggetto sostituto ed il quale eserciterà tutte le funzioni e i poteri attribuiti al Gestore della segnalazione ai sensi del Processo, garantendo una gestione della segnalazione indipendente, autonoma e nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Qualora anche l'Addetto del Reparto Risorse Umane si trovi in una situazione di conflitto di interessi, ovvero nei casi in cui non sia possibile garantire una gestione della Segnalazione Whistleblowing nel rispetto dei requisiti di indipendenza e riservatezza previsti dalla normativa applicabile, il Whistleblower potrà ricorrere al Canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC di cui al successivo paragrafo 11 della Procedura, ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto Whistleblowing.

9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni Whistleblowing ricevute viene effettuato nel rispetto del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Con riferimento al Processo il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Il Gestore della segnalazione ai sensi del presente Processo è autorizzato a trattare i dati personali contenuti nelle Segnalazioni Whistleblowing ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Whistleblowers e alle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione Whistleblowing sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR mediante pubblicazione di apposita informativa in apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.

Con riferimento all'esercizio dei diritti da parte dell'interessato, così come meglio definiti nell'informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, si rappresenta come tali diritti possano essere limitati qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Whistleblower (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR).

L'esercizio dei diritti da parte dell'interessato potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di tutelare la riservatezza del Whistleblower.

10. SANZIONI

È soggetto alle sanzioni previste dal MOGC adottato dalla Società chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Whistleblower o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni Whistleblowing;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazioni Whistleblowing;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Processo e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing e mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni Whistleblowing ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Whistleblower quando è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA

Il Whistleblower può ricorrere al Canale di Segnalazione esterna istituito da ANAC e accessibile dal sito internet dell'ANAC. Il ricorso al Canale di Segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il Canale di Segnalazione interna indicato nel Processo non risulti attivo;
- il Whistleblower abbia effettuato una Segnalazione Whistleblowing al canale interno indicato nella Procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- il Whistleblower abbia fondati motivi di ritenere che, in caso di effettuazione di una Segnalazione Whistleblowing tramite il canale previsto dal Processo, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero possa andare incontro ad un rischio di ritorsione;
- il Whistleblower abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni contenute nella Segnalazione Whistleblowing possano costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo dei canali di segnalazione esterna si rinvia alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

12. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Infine, il Whistleblower può ricorrere alla procedura della Divulgazione Pubblica nel caso in cui, alternativamente:

- sia stata presentata una Segnalazione Whistleblowing tramite canale interno e/o esterno e la Segnalazione Whistleblowing medesima non abbia avuto seguito;
- il Whistleblower ritenga sussistere fondati motivi di un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse, inteso come situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile;
- il Whistleblower abbia un fondato motivo di ritenere che la Segnalazione Whistleblowing tramite il canale esterno istituito da ANAC comporti un rischio di ritorsione o che la Segnalazione Whistleblowing medesima non abbia seguito.

13. TRASMISSIONE ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Qualora, si renda necessario, il Gestore della segnalazione può trasmettere la documentazione relativa alla Segnalazione Whistleblowing alle Autorità giudiziarie o contabili competenti, per i profili di rispettiva competenza.

La trasmissione avviene nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e garantendo, ove possibile, la tutela della riservatezza dell'identità del Whistleblower e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella Segnalazione Whistleblowing. In tali casi, il Gestore della segnalazione evidenzia che la documentazione trasmessa riguarda una segnalazione ricevuta e trattata ai sensi della normativa in materia di whistleblowing di cui al d.lgs. 24/2023.

Qualora l'Autorità giudiziaria o contabile richieda successivamente di conoscere l'identità del Whistleblower, il Gestore della segnalazione fornisce tale informazione nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, dandone preventiva comunicazione al Whistleblower medesimo.

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il Processo viene inviato a tutti i dipendenti mediante e-mail aziendale e pubblicato in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sul Processo sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui al presente Processo, è, inoltre, inserito nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.