

---

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
WHISTLEBLOWING  
NOIENERGIA SRL**

---

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 SCOPO

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 – 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" (di seguito il "Decreto") persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano specifici comportamenti, atti o omissioni che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Lo scopo del presente atto organizzativo è definire e regolamentare le modalità di gestione del Whistleblowing e fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni interne ("Segnalazione"), si evidenziano altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità) e si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa, intendendosi qui integralmente richiamata la normativa di riferimento.

**NOIENERGIA SRL** (di seguito anche la "Società" o "NOIENERGIA"), con sede legale in Molfetta (BA), Corso Vito Fornari 163, CAP 70056, P.IVA 07534030726, pur non essendo obbligata ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 24/2023 (in quanto società con meno di 50 dipendenti), ha deciso di adottare volontariamente un sistema di segnalazione interna quale strumento di governance e di prevenzione degli illeciti, in ottemperanza ai principi di trasparenza e integrità aziendale.

Con il presente documento, in conformità a quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. e) del Decreto, NOIENERGIA mette a disposizione degli interessati informazioni sul canale, sulla procedura e sui presupposti per l'effettuazione di segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Al fine di garantirne la massima visibilità e conoscenza, questo documento viene:

- pubblicato in apposita sezione del sito internet di NOIENERGIA SRL;
- un esplicito rinvio allo stesso è contenuto in idonea informativa affissa presso la sede della Società;
- indicato in apposita clausola presente nei contratti stipulati da NOIENERGIA SRL;
- inviato via e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori di NOIENERGIA SRL.

La Società si riserva il diritto di cambiare, modificare, aggiungere o rimuovere qualsiasi parte della presente informativa.

La presente procedura (di seguito "Procedura") ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) alla luce di informazioni adeguatamente circostanziate ed acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, nonché la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società. Le modalità di gestione della relativa istruttoria avvengono nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni.

La procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano, a seguito di informazioni acquisite nel contesto lavorativo, violazioni, attuali o potenziali, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023)

di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC"), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

Lo scopo della procedura in esame è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul whistleblowing dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le istruzioni operative, nonché l'ulteriore documentazione utile per l'invio della segnalazione sono pubblicate sul sito istituzionale della Società nella sezione "Whistleblowing" nonché nell'Allegato A del presente atto.

## 1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 (nel prosieguo "Decreto Whistleblowing", "Normativa Whistleblowing" o "Decreto" o "D.Lgs. n. 24/2023") costituisce oggi la normativa di attuazione in Italia della "Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (il "D.Lgs. n. 24/23").

Tale istituto prevede e disciplina la possibilità di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società (c.d. "Whistleblowing", il soggetto che effettua la segnalazione è definito "Whistleblower").

Il testo del Decreto è parte integrante e sostanziale della presente procedura.

## 1.3 RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee Guida ANAC n. 311/2023 come modificate dalla Delibera n. 478/2025 e dalla Delibera n. 479/2025.

## 1.4 RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Regolamento interno e codice disciplinare;
- Modello Organizzativo di gestione e controllo della Privacy.

## 1.5 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica alla Società e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare violazioni (anche presunte), laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, come meglio descritti all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023 nonché nel prosieguo della presente procedura.

**Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:**

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- 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 dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;

- reclami commerciali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR).

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno archiviate previa comunicazione al segnalante con indicazione delle procedure alternative da utilizzare.

## 2. GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023:

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati.

«**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

«**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4.

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito da ANAC.

«**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

«**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

«**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.

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con NOIENERGIA, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

«**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

«**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

«**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.



## 3. INDICAZIONI OPERATIVE

### 3.1 AMBITO SOGGETTIVO: I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Per Persona Segnalante si intende la persona fisica che può effettuare una segnalazione (interna o esterna, a seconda dei casi) in merito ad una violazione rilevante ai sensi del Decreto e appartenente ad una delle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati, ivi compresi quelli il cui rapporto di lavoro è disciplinato da D.Lgs. 81/2015 (somministrazione) e art. 54-bis D.L. n. 50/2017 (prestazione occasionale);
- lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso NOIENERGIA;
- lavoratori o collaboratori che svolgono attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di NOIENERGIA;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso NOIENERGIA;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso NOIENERGIA;
- azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto) presso NOIENERGIA.

### 3.2 AMBITO OGGETTIVO: VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE INTERNA

Può essere oggetto di una segnalazione interna un comportamento, atto o omissione che lede gli interessi e/o l'integrità di NOIENERGIA SRL, di cui la Persona Segnalante venga a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

I contenuti della segnalazione possono riguardare:

- la commissione di illeciti; o
- la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti).

#### 3.2.1 SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni e/o qualunque condotta eseguita o in procinto di essere eseguita, astrattamente e in buona fede, ritenuta dal segnalante violativa di norme penali e di

ordine pubblico, ovvero del compendio di policy, principi, regole e prassi aziendali (di seguito "Violazioni") e che consistono in:

1. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
2. **condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001**, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (se adottati);
3. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali** relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;**
5. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno;**
6. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea;**
7. **violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico** (se adottato).

**A titolo esemplificativo e non esaustivo**, possibili esempi di Violazioni (presunte o comprovate) segnalabili nell'ambito della presente Procedura includono gravi episodi concernenti:

- valori fondamentali, policy o procedure aziendali;
- leggi e normative in materia di Concorrenza e Antitrust;
- discriminazione e razzismo;
- molestie e intimidazioni;
- molestie sessuali;
- abuso d'ufficio e corruzione;
- altre violazioni dei diritti umani;
- questioni in materia di salute e sicurezza;
- questioni ambientali;
- frode o appropriazione indebita di beni aziendali;

- divulgazione di informazioni riservate, compresi i dati personali;
- conflitti di interesse;
- illeciti penali;
- mancato rispetto di obblighi imposti da leggi o normative (comprese pratiche finanziarie e contabili scorrette).

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

Le informazioni oggetto della segnalazione interna possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che la Persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione interna anche gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

**Non possono invece essere oggetto di segnalazione interna** in base al Decreto:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

### 3.3 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le Persone Segnalanti (cd. Whistleblowers) possono effettuare una segnalazione interna:

- quando il rapporto giuridico con NOIENERGIA SRL non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- durante lo svolgimento del rapporto giuridico con NOIENERGIA SRL;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico con NOIENERGIA SRL, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### 3.4 COME PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE INTERNA E CHI LA GESTISCE

Al fine di consentire alle Persone Segnalanti di effettuare una segnalazione interna, NOIENERGIA SRL ha attivato degli specifici canali di segnalazione interna che consentono di effettuare segnalazioni in forma scritta oppure in forma orale, garantendo la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della persona coinvolta, della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È necessario che la segnalazione interna presentata sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la verifica dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere e gestire la segnalazione.

**In particolare, è necessario che risultino chiare:**

- ove la segnalazione non sia anonima, le generalità della Persona Segnalante, con indicazione della posizione/funzione ricoperta;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto al quale sono attribuiti i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa essere utile per verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare o mettere comunque a disposizione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

### 3.4.1 LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA SCRITTA

NOIENERGIA SRL ha scelto di avvalersi, quanto al canale scritto, del **sistema di trasmissione digitale** tramite la piattaforma informatica accessibile dalla sezione dedicata al “Whistleblowing” presente sul sito internet della Società **NOIENERGIA SRL** e raggiungibile all’URL <https://segnalazioni.noienergia.com>.

Nella medesima sezione sono disponibili la presente procedura e l’informativa privacy. Le istruzioni operative necessarie per trasmettere la segnalazione sono dettagliate all’interno della piattaforma.

La piattaforma è separata dai sistemi informatici della Società poiché ospitata da un server indipendente.

Tale metodologia, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata.

Il Segnalante può decidere di rimanere anonimo oppure comunicare i propri dati. La segnalazione interna in forma anonima deve comunque essere circostanziata, documentata adeguatamente e il più possibile dettagliata nella descrizione dei fatti segnalati e non concretizzarsi dunque in una mera doglianza. Considerato che in tale ipotesi risulterà più complesso verificare la fondatezza della segnalazione ed effettuare le opportune indagini, la Società incoraggia comunque a prediligere l’effettuazione di segnalazioni non anonime, ricordando che i canali di segnalazione attivati garantiranno la massima riservatezza. In ogni caso, potrà beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

A seguito del ricevimento della segnalazione da parte del Gestore della Segnalazione, verrà inviata al segnalante una comunicazione di presa in carico e protocollazione della segnalazione, il Gestore, quindi deciderà come procedere.

Avrà accesso alla segnalazione solo il Gestore della segnalazione, opportunamente incaricato e nominato quale responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR.

Per maggiori dettagli si veda l’Allegato A.

### 3.4.2 LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA ORALE

La segnalazione in forma orale può essere effettuata tramite:

**Telefonata al numero:** 080-2146658 tramite il quale il segnalante può contattare direttamente il Gestore della segnalazione.

Potrà inoltre essere richiesto dalla Persona Segnalante un **incontro diretto** con il Gestore della segnalazione, richiedendolo al predetto numero. L'incontro diretto, che potrà avvenire in video call o in presenza, verrà fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta, in un luogo e orario indicati dal Gestore direttamente al Segnalante al momento del contatto.

### 3.5 SOGGETTO COMPETENTE A GESTIRE LA SEGNALAZIONE INTERNA E PROCEDURA DI GESTIONE

#### 3.5.1 Il cd. Gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva.

NOIENERGIA SRL ha affidato ad un **professionista qualificato ed esterno alla società** (di seguito il "Gestore") il compito di ricevere, verificare e gestire le eventuali segnalazioni interne che dovessero pervenire per il tramite dei canali di segnalazione interna sopra descritti.

Il Gestore è stato designato **Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR** mediante apposito contratto.

A tale fine, il Gestore si è dotato di un'apposita procedura di gestione della segnalazione interna; in particolare, nell'ambito del proprio incarico il Gestore:

- rilascia alla Persona Segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione interna entro **sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni interne ricevute per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure da adottare;
- entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione fornisce un **riscontro** alla Persona Segnalante, ossia una comunicazione delle informazioni relative al seguito che è stato dato o si intende dare alla segnalazione.

Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore può collaborare con uffici interni alla Società e/o con soggetti terzi, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza; a tali soggetti non sarà rivelata l'identità della Persona Segnalante senza il consenso espresso di quest'ultima.

La persona cui è attribuita la violazione oggetto di segnalazione o che è comunque implicata nella stessa può essere sentita dal Gestore ovvero, su sua richiesta, deve essere sentita dal

Gestore, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre 5 anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal soggetto competente a gestirle deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante (Art. 4 comma 6 del Decreto).

Pertanto, invitiamo chiunque a prestare la massima attenzione laddove dovesse ricevere erroneamente una segnalazione.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare il Gestore della Segnalazione, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto all'organo amministrativo e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

L'organo amministrativo provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per gestione della segnalazione.

### 3.5.2 FASI DEL PROCESSO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

1. **Ricevimento delle segnalazioni;**
2. **Fase istruttoria** (verifica preliminare delle segnalazioni);
3. **Fase decisoria** (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
4. **Archiviazione e conservazione della documentazione.**

#### A) Ricevimento della segnalazione - iter per la gestione della segnalazione

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione entro **sette giorni** a decorrere dal ricevimento;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;

- fornisce **riscontro** alla segnalazione entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente rintracciabili mediante la pubblicazione delle stesse sul sito internet della Società.

## **B) Fase istruttoria**

Nella fase istruttoria, il Gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione;
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli opportuni chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
- identificare i soggetti competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il Gestore dichiara **inammissibile** la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità di NOIENERGIA SRL;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;



- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore, qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, provvederà ad archivarla dandone comunicazione al segnalante, fatta eccezione per le segnalazioni anonime.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di attuare le azioni ritenute necessarie alla tutela del segnalato e/o per una eventuale responsabilità penale e civile del segnalante per i reati commessi a mezzo della segnalazione (es. calunnia, diffamazione).

### **C) Fase decisoria**

A seguito dell'attività istruttoria svolta, il Gestore:

- dispone l'**archiviazione** della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza;
- trasmette la documentazione agli **organi competenti** (amministratori, sindaco, responsabile del procedimento disciplinare) per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore deve, inoltre, comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

### **D) Archiviazione e conservazione della documentazione**

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per almeno **cinque anni** o periodo superiore qualora richiesto dalla legge.

## 4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

### 4.1 QUALI VIOLAZIONI POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE ESTERNA

Può essere oggetto di una segnalazione esterna, a condizione che ricorrano i presupposti di cui al punto 4.3 che segue, un comportamento, atto o omissione che lede gli interessi e/o l'integrità di NOIENERGIA SRL, di cui la Persona Segnalante viene a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che consiste in:

- violazioni di atti dell'Unione Europea o di atti nazionali indicati nell'allegato al Decreto riguardanti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di atti nazionali che recepiscono atti dell'Unione Europea che non sono presenti nell'allegato al Decreto ma riguardano i medesimi settori di cui sopra;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali nel mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati sopra.

### 4.2 COME E QUANDO PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse solo all'**ANAC** utilizzando i canali di segnalazione da quest'ultima adottati e le specifiche procedure previste nelle "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" disponibili sul sito dell'ANAC: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Si può effettuare una segnalazione esterna, **esclusivamente in questi casi (alternativi)**:

1. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo della Persona Segnalante, 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 dal Decreto;
2. la Persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. 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;
4. la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 4.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una **divulgazione pubblica**, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, quando:

- 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.

## 5. MISURE DI PROTEZIONE

### 5.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Il Decreto tutela la riservatezza della Persona Segnalante; la normativa, infatti, prevede che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e che **l'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate**, senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La Società è tenuta a tutelare anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al Decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

**Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal Decreto**, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del Segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

1. nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
2. nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

**Per le segnalazioni di whistleblowing trasmesse attraverso la piattaforma digitale**, la riservatezza dell'identità del whistleblower e del contenuto della segnalazione è garantita per impostazione predefinita (privacy by design) attraverso le seguenti modalità tecnologiche e organizzative:

- Crittografia e protezione dei dati: la piattaforma utilizza protocolli di comunicazione sicuri (HTTPS) e sistemi di crittografia avanzata per proteggere la trasmissione e la conservazione dei dati. Il sistema è configurato per non tracciare l'indirizzo IP del segnalante, garantendone l'anonimato tecnologico ove richiesto.
- Codice di ricevuta univoco: al momento dell'invio, la piattaforma genera automaticamente un codice numerico univoco (ricevuta). Questo codice è l'unico strumento che permette al whistleblower di accedere nuovamente alla piattaforma, monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione e dialogare in modo sicuro e anonimo con il Gestore.
- Archiviazione digitale sicura: tutte le segnalazioni e la documentazione allegata sono archiviate all'interno del database protetto della piattaforma. I dati sono segregati e protetti da accessi non autorizzati; non vengono inseriti nei sistemi di protocollo informatico ordinari, se non in forma totalmente anonimizzata o crittografata.
- Controllo degli accessi (Principio del "Need-to-Know"): l'accesso alla dashboard della piattaforma e ai singoli fascicoli digitali è consentito esclusivamente al Gestore del Whistleblowing tramite credenziali. Eventuale personale deputato all'istruttoria potrà accedere alla segnalazione solo dietro specifica autorizzazione e profilazione all'interno del sistema, lasciando una traccia di audit immutabile.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo Gestore delle segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della

segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- al **facilitatore** che in qualità di persona fisica assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli **enti di proprietà** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

## 5.2 LA TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

Inoltre, il Decreto prevede che la Persona Segnalante **non può subire, a causa della segnalazione, alcuna ritorsione** da parte della Società, ossia "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione [...] e che provoca o può provocare alla persona segnalante [...] in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (es. licenziamento, retrocessione di grado, etc.).

La Persona Segnalante può altresì comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito a causa della segnalazione effettuata.

### 5.2.1 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI

Nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, 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, da intendersi come danno ingiustificato.

#### **Esempi di comportamenti ritorsivi:**

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad **ANAC**, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

A tal fine, è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

La protezione si applica anche:

- al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli **enti di proprietà** della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

### 5.3 LIMITAZIONI ALLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

In terzo luogo, sono previste delle **limitazioni della responsabilità** in favore della Persona Segnalante, la quale in particolare:



- **non è punibile** qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- **non incorre in alcuna responsabilità** per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato;
- **non incorre in alcuna responsabilità** per i comportamenti, gli atti o le omissioni purché collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Infine, il Decreto prevede delle **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Per poter godere delle misure di protezione indicate è necessario, tuttavia, che ricorrano entrambe queste condizioni:

1. al momento della segnalazione la Persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto;
2. la segnalazione è stata effettuata utilizzando i canali di segnalazione adottati e rispettando le relative procedure.

Le misure di protezione previste **non sono garantite** laddove venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nonché la responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave.

In questi casi, alla Persona Segnalante potrà altresì essere applicata dalla Società una sanzione disciplinare secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare istituito da NOIENERGIA SRL.

## 5.4 TUTELA DEL SEGNALATO

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (calunniöse o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico (se adottato).

## 7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 7.1 Formazione del Gestore della Segnalazione e del personale autorizzato

Il Gestore della Segnalazione e il personale autorizzato al trattamento dei dati personali nell'ambito del whistleblowing ricevono formazione specifica e aggiornata su:

- Normativa whistleblowing (D.Lgs. 24/2023, Direttiva UE 2019/1937 e Linee guida ANAC);
- Obblighi di riservatezza e protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 - GDPR);
- Gestione delle segnalazioni e conduzione dell'istruttoria;
- Divieto di ritorsioni e tutele previste per il segnalante;
- Misure di sicurezza tecniche e organizzative.

La formazione iniziale è obbligatoria prima dell'assunzione delle funzioni e viene aggiornata con cadenza almeno annuale.

Data Center Security s.r.l., in qualità di Gestore esterno, garantisce che il proprio personale dedicato alla gestione delle segnalazioni sia adeguatamente formato e aggiornato.

### 7.2 Formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori

NOIENERGIA promuove attività di informazione e sensibilizzazione rivolte a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e altri soggetti che operano per conto della Società, sui diritti e doveri in materia di whistleblowing, con particolare riferimento a:

- Ambito oggettivo delle segnalazioni (violazioni segnalabili);
- Canali di segnalazione disponibili (interno, esterno ANAC, divulgazione pubblica);
- Modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante;
- Tutele contro le ritorsioni;
- Limitazioni alla responsabilità del segnalante;
- Sanzioni per segnalazioni in malafede o ritorsioni.

Le attività di informazione e sensibilizzazione sono realizzate mediante:

- Pubblicazione della presente procedura sul sito web aziendale;

- Invio di comunicazioni periodiche via email a tutti i destinatari;
- Sessioni formative in presenza o da remoto, con cadenza almeno biennale;
- Inserimento di apposita clausola informativa nei contratti di lavoro, di collaborazione e con fornitori/partner commerciali.

La partecipazione alle attività formative è obbligatoria per tutto il personale dipendente e viene tracciata mediante registri delle presenze.

### 7.3 Responsabilità della formazione

La pianificazione, organizzazione e monitoraggio delle attività formative in materia di whistleblowing è affidata agli Amministratori, in coordinamento con il Gestore della Segnalazione.

Il Gestore della Segnalazione può proporre contenuti formativi specifici sulla base delle criticità emerse nella gestione delle segnalazioni.

### 7.4 Documentazione

Tutte le attività formative sono documentate mediante:

- Programmi e materiali didattici utilizzati;
- Registri delle presenze;
- Attestati di partecipazione rilasciati ai partecipanti;
- Verbali delle sessioni formative.

La documentazione è conservata per almeno 5 anni.

## 8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI – INFORMATIVA PRIVACY

### 8.1 DATI PERSONALI TRATTATI

A titolo esemplificativo, possono essere trattate le seguenti categorie di dati personali:

- dati anagrafici della Persona Segnalante: nome, cognome, data di nascita, codice fiscale;
- dati di contatto: numero di telefono, indirizzo email, indirizzo di residenza;
- dati professionali: qualifica, ruolo aziendale, area/funzione di servizio, rapporto di lavoro;
- dati relativi alla segnalazione: descrizione dei fatti, periodo e luogo, modalità di conoscenza, documentazione allegata;
- dati del segnalato: nome, cognome, qualifica, ruolo;
- dati di persone menzionate: testimoni, colleghi, terzi coinvolti;
- categorie particolari di dati (art. 9 GDPR) - se contenuti nelle segnalazioni: origine razziale o etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale, dati relativi alla salute, dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale;
- dati giudiziari (art. 10 GDPR) - se contenuti nelle segnalazioni: dati relativi a condanne penali, reati, procedimenti penali, civili, amministrativi.

Si precisa che, in caso di segnalazione in forma anonima, non saranno trattati dati relativi alla Persona Segnalante.

### 8.2 FINALITÀ E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I predetti dati verranno trattati esclusivamente al fine di ricevere e di gestire le segnalazioni interne e ogni ulteriore attività a ciò necessaria (es. raccolta degli elementi utili al fine di verificare che il fatto oggetto di segnalazione sia fondato), in ottemperanza e nei limiti degli obblighi di cui al Decreto, che rappresenta la base giuridica del trattamento. Il conferimento dei dati personali è, pertanto, obbligatorio e la mancata comunicazione comporterà l'impossibilità di gestire la segnalazione interna.

Alla Persona Segnalante potrà essere richiesto uno specifico consenso, nei seguenti casi:

- ai sensi dell'art. 12, c. 2 del Decreto, per autorizzare il Gestore a comunicare la sua identità e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o

indirettamente, tale identità a soggetti diversi dal Gestore stesso al solo fine della gestione della segnalazione;

- ai sensi dell'art. 14, c.4 del Decreto, qualora la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, ai fini della documentazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Inoltre, ai sensi dell'art. 12, c.5, alla Persona Segnalante può essere chiesto specifico consenso alla rivelazione della propria identità al fine di utilizzare la segnalazione nell'ambito di un procedimento disciplinare, se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare.

### 8.3 MODALITÀ DEL TRATTAMENTO

NOIENERGIA SRL, per la gestione delle segnalazioni, ha adottato misure tecniche e organizzative che garantiscono, indipendentemente dal canale utilizzato, la tutela e la riservatezza della Persona Segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, se accidentalmente raccolti, sono cancellati una volta esclusa la loro rilevanza.

### 8.4 COMUNICAZIONE DI DATI

Nel rispetto della suddetta procedura, i dati personali oggetto delle segnalazioni interne saranno trattati esclusivamente dal Gestore e non saranno comunicati a soggetti terzi, fatto salvo l'accesso da parte del Responsabile del trattamento (Data Center Security s.r.l., Exasys Service s.r.l.), che agirà in qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, e la comunicazione alle autorità amministrative o giudiziarie competenti, nel rispetto della normativa applicabile. Come sopra specificato, solamente con il consenso espresso della Persona Segnalante, l'identità e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti succitate. I dati personali oggetto delle segnalazioni interne, salvo obblighi normativi in tal senso, non saranno diffusi, né trasferiti in paese terzo al di fuori dell'Unione europea.

### 8.5 PERIODO DI CONSERVAZIONE

I dati personali oggetto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione saranno conservati per il tempo necessario a gestire la segnalazione interna e comunque **non oltre 5 (cinque) anni salvo termine differente richiesto dalla legge** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto di cui all'art. 12

del Decreto e del principio di cui all'articolo 5, par. 1, lett. e) del GDPR, fermo restando che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna non saranno raccolti da NOIENERGIA SRL, o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

## 8.6 DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Le persone coinvolte nella segnalazione interna, in qualità di soggetti interessati, possono esercitare scrivendo all'indirizzo e-mail **privacy@noienergia.com** i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice privacy:

- **Diritto di accesso:** è il diritto di ottenere la conferma che sia in corso un trattamento di dati personali che li riguardano, e, in caso di riscontro positivo, di ottenere copia dei dati personali trattati e le informazioni previste dal GDPR;
- **Diritto di rettifica:** è il diritto di ottenere la rettifica o l'aggiornamento dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto alla cancellazione:** è il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto di limitazione del trattamento:** è il diritto di ottenere la limitazione del trattamento dei dati personali;
- **Diritto di opposizione:** è il diritto di opporsi al trattamento dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto di revocare il consenso:** è il diritto a revocare in ogni momento il consenso prestato, in relazione ai trattamenti che si fondano sullo stesso, senza che ciò pregiudichi la liceità del trattamento basato sul consenso prestato prima della revoca;
- **Diritto alla portabilità:** è il diritto di ricevere i dati personali in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico, e di richiederne la trasmissione a un altro destinatario.

**ATTENZIONE:** gli interessati hanno il diritto di esercitare i diritti sopra illustrati, ma esistono dei limiti: non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo all'autorità di controllo GPDP qualora possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto con riferimento alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Nei casi indicati, pertanto, il proficuo esercizio dei diritti dell'Interessato potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo.

Qualora, inoltre, gli interessati ritengano che i loro dati siano trattati in violazione del Regolamento, hanno il diritto di proporre un reclamo a un'autorità di controllo competente in materia di protezione dei dati personali.

## 8.7 DATI DI CONTATTO DEL TITOLARE

Per qualsiasi ulteriore informazione inerente il trattamento di dati personali, NOIENERGIA SRL può essere contattata scrivendo una e-mail all'indirizzo **privacy@noienergia.com**.



## 9. DISPOSIZIONI FINALI

### 9.1 Entrata in vigore

La presente Procedura entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'organo amministrativo di NOIENERGIA SRL.

### 9.2 Modifiche e aggiornamenti

La presente Procedura potrà essere modificata e aggiornata in qualsiasi momento, anche in considerazione di eventuali modifiche normative o organizzative. Le modifiche saranno comunicate a tutti i destinatari mediante pubblicazione sul sito web aziendale e invio di comunicazione via email.

### 9.3 Pubblicazione e diffusione

La presente Procedura è pubblicata sul sito internet di NOIENERGIA SRL nella sezione dedicata al Whistleblowing ed è resa disponibile a tutti i soggetti interessati.