
INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

NOIENERGIA SRL

Sistema di segnalazione delle violazioni
ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Documento informativo destinato al personale, ai collaboratori e ai terzi
REV. 01, LUGLIO 2026

Rev.	Data	Descrizione	Verifica e approvazione
01	20.07.2026	Prima emissione, contestuale all'attivazione del canale interno di segnalazione	Amministratori NoiEnergia srl

NoiEnergia srl

Corso Fornari 163 – 70056 Molfetta (BA)

P. IVA 07534030726 - PEC protocollo.noienergia@pec.it

1. Premessa

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, delle quali siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo (c.d. whistleblowing).

NoiEnergia S.r.l. (di seguito anche la “Società”), ha attivato un proprio canale interno di segnalazione. Il canale è attivo dal dicembre 2025 ed è stato aggiornato, unitamente al Regolamento Whistleblowing (Rev. 00), in conformità alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311/2023, come modificata dalla delibera n. 479 del 26 novembre 2025, e alle Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

La presente informativa illustra, in forma sintetica e divulgativa, chi può segnalare, che cosa può essere segnalato, come effettuare una segnalazione e quali tutele la legge garantisce. Per ogni approfondimento si rinvia al **Regolamento Whistleblowing** e ai relativi allegati, pubblicati sul sito internet della Società NoiEnergia S.r.l., nella sezione dedicata al Whistleblowing.

2. Chi può segnalare

Possono effettuare segnalazioni e beneficiare delle tutele previste dal d.lgs. 24/2023 (art. 3) le seguenti persone, che operano nel contesto lavorativo della Società:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori con contratto a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in somministrazione, in apprendistato, nonché i prestatori di lavoro accessorio e occasionale;
- i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi (fornitori, appaltatori, subappaltatori);
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Ambito temporale. La tutela si applica anche quando la segnalazione interviene: (i) prima dell'inizio del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) durante lo svolgimento del rapporto; (iv) successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Che cosa si può segnalare

Possono essere segnalate le informazioni sulle **violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. A titolo esemplificativo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e violazioni del MOG 231 e del Codice Etico della Società: la Società ha adottato un canale unico, per cui anche tali segnalazioni vanno effettuate attraverso il canale descritto nella presente informativa;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi, tra l'altro, a: 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; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; concorrenza e aiuti di Stato;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni in materia di concorrenza e di imposta sulle società;
- condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- molestie e condotte vessatorie sul luogo di lavoro, in quanto violazioni del Codice Etico e del MOG 231.

Possono essere segnalate anche violazioni non ancora commesse che il segnalante, sulla base di elementi concreti, ritenga ragionevolmente possano esserlo, nonché i fondati sospetti.

3.1 Che cosa non è whistleblowing

Non costituiscono segnalazioni whistleblowing e non beneficiano delle relative tutele:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, attinenti esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio

vertenze di lavoro, questioni retributive o di inquadramento): tali istanze vanno indirizzate alla funzione Personale competente;

- i reclami relativi a disservizi o all'esecuzione delle prestazioni rese dalla Società, che vanno indirizzati alle funzioni aziendali a ciò dedicate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti dell'Unione europea o nazionali (ad es. in materia di servizi finanziari e antiriciclaggio, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, ove ricorrano le relative procedure settoriali), nonché le segnalazioni in materia di sicurezza nazionale, difesa e appalti connessi, salvo quanto previsto dal diritto derivato dell'Unione;
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Le segnalazioni rientranti nelle tipologie escluse saranno archiviate quali segnalazioni whistleblowing, previa comunicazione al segnalante con indicazione delle procedure alternative da utilizzare, e trasmesse, ove pertinente, alla funzione competente, nel rispetto della riservatezza.

4. Come segnalare: il canale interno

La Società ha attivato una **piattaforma informatica dedicata**, raggiungibile dalla sezione Whistleblowing del sito internet della Società NoiEnergia S.r.l, che costituisce il canale interno di segnalazione. La piattaforma è ospitata su un'infrastruttura separata dai sistemi informatici aziendali, i contenuti sono cifrati e l'accesso al canale non è tracciato dalla rete aziendale.

Attraverso il **numero di telefono** dedicato è possibile:

- effettuare la segnalazione in forma orale, mediante messaggio vocale registrato in piattaforma;
- richiedere un incontro diretto con il Gestore, che sarà fissato entro un termine ragionevole; l'incontro è documentato, previo consenso del segnalante, mediante registrazione o verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e sottoscrivere;

Attraverso il percorso **«Invia segnalazione»** è possibile:

- effettuare la segnalazione in forma scritta, anche con allegati;
- richiedere un incontro diretto con il Gestore, che sarà fissato entro un termine ragionevole; l'incontro è documentato, previo consenso del segnalante, mediante registrazione o verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e sottoscrivere;

NoiEnergia srl

Corso Fornari 163 – 70056 Molfetta (BA)

P. IVA 07534030726 - PEC protocollo.noienergia@pec.it

- segnalare anche in forma anonima: la piattaforma non richiede alcuna registrazione e rilascia un codice univoco di ricevuta che consente di rientrare nella propria segnalazione, dialogare in modo riservato con il Gestore e seguirne lo stato, senza rivelare la propria identità.

Il codice di ricevuta deve essere **annotato e custodito con cura**: è l'unico strumento per accedere nuovamente alla segnalazione. Tutte le comunicazioni con il Gestore avvengono esclusivamente all'interno della piattaforma; nessun contenuto della segnalazione è trasmesso via e-mail (gli eventuali avvisi automatici sono privi di contenuto). L'eventuale indirizzo e-mail fornito dal segnalante è facoltativo, cifrato e non visibile all'operatore.

5. Chi gestisce le segnalazioni

Il **Gestore delle segnalazioni** designato dalla Società: è l'unico soggetto autorizzato a ricevere, esaminare e dare seguito alle segnalazioni e ad accedere alla relativa sezione della piattaforma. Il Gestore opera in piena autonomia e indipendenza, senza poteri di supervisione da parte degli organi sociali sulla gestione delle singole segnalazioni.

In caso di **conflitto di interessi** (ad esempio, qualora la segnalazione riguardi il Gestore o attività riconducibili alle sue responsabilità organizzative) o di assenza superiore a 7 giorni, la segnalazione è gestita dal **sostituto del Gestore**, predesignato dalla Società con i medesimi requisiti e obblighi. Qualora anche il sostituto versi in conflitto di interessi, il segnalante può rivolgersi al canale esterno ANAC (v. § 8).

Per le segnalazioni che presentano **profili rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001**, il Gestore si raccorda con l'**Organismo di Vigilanza** della Società secondo le procedure previste dal Regolamento, mediante flussi informativi riservati e trasmissione dei soli esiti ed estratti anonimizzati, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza non ha accesso alla piattaforma.

6. Il Facilitatore

Il **facilitatore** è la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (art. 2, co. 1, lett. h, d.lgs. 24/2023). **La scelta di avvalersi o meno di un facilitatore è rimessa esclusivamente al segnalante**, che può farsi assistere da qualunque persona del proprio contesto lavorativo di sua fiducia (ad esempio un collega).

Per agevolare chi intende segnalare, la Società **mette a disposizione un facilitatore designato e appositamente formato**, contattabile in via riservata attraverso il percorso «**Parla con un Facilitatore**» della piattaforma. Tale percorso costituisce esclusivamente uno

spazio di **confronto preliminare riservato** (orientamento su canali, presupposti e tutele): il facilitatore **non riceve e non gestisce segnalazioni** e non accede alla sezione del Gestore. La segnalazione formale va sempre e soltanto presentata al Gestore, personalmente dal segnalante, tramite il percorso «Invia segnalazione».

Il facilitatore beneficia delle tutele di legge: la sua identità è riservata e nei suoi confronti è vietata ogni ritorsione (art. 3, co. 5, d.lgs. 24/2023).

7. Tempi di gestione

- avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni: il riscontro può essere anche interlocutorio, con indicazione delle attività intraprese e dello stato di avanzamento dell'istruttoria; gli esiti finali sono comunque comunicati al segnalante;
- il Gestore può richiedere integrazioni e mantiene con il segnalante un'interlocuzione riservata attraverso la piattaforma.

8. Le tutele del segnalante

8.1 Riservatezza

L'identità del segnalante — e ogni informazione da cui essa possa essere desunta, anche indirettamente — non può essere rivelata a persone diverse da quelle autorizzate a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, **senza il consenso espresso del segnalante**, salve le sole deroghe previste dall'art. 12 del d.lgs. 24/2023 (procedimento penale, nei limiti dell'art. 329 c.p.p.; procedimento dinanzi alla Corte dei conti; procedimento disciplinare, ove la conoscenza dell'identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, previo consenso espresso e comunicazione scritta delle motivazioni). La medesima riservatezza è garantita all'identità delle persone coinvolte e menzionate, al facilitatore, nonché al contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti.

8.2 Divieto di ritorsioni

È vietata qualsiasi **ritorsione**, anche solo **tentata o minacciata**, nei confronti del segnalante: a titolo esemplificativo, licenziamento, sospensione, demansionamento, mancata promozione, mutamento di funzioni, di sede, di orario o di retribuzione, sospensione della formazione, note di merito negative, sanzioni disciplinari ingiustificate, coercizioni, molestie od ostracismo, discriminazioni, mancata conversione o rinnovo del contratto a termine, danni

anche reputazionali, inserimento in elenchi impropri, risoluzione anticipata di contratti di fornitura, annullamento di licenze o permessi. Gli atti ritorsivi sono **nulli**.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC o all'autorità giudiziaria opera l'**inversione dell'onere della prova**: una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione conforme alla normativa e di aver subito una misura ritenuta ritorsiva, si presume che essa sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro dimostrare che la misura è estranea alla segnalazione.

8.3 Estensione delle tutele

Le tutele si applicano anche (art. 3, co. 5, d.lgs. 24/2023): ai **facilitatori**; alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**; ai **colleghi** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; agli **enti** di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8.4 Limitazioni di responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 24/2023, chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente nel rispetto della normativa **non è punibile** per la rivelazione o la diffusione di segreti d'ufficio, professionali, scientifici o industriali, né per la violazione degli obblighi di fedeltà e lealtà o delle disposizioni in materia di diritto d'autore e protezione dei dati personali, quando, al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi di ritenere che essa fosse necessaria per svelare la violazione. È esclusa altresì ogni responsabilità per l'acquisizione o l'accesso lecito alle informazioni segnalate, ferma restando la responsabilità penale ove l'acquisizione integri di per sé reato.

8.5 Sanzioni disciplinari e decadenza dalle tutele

Il sistema disciplinare adottato con il MOG 231 sanziona chi pone in essere ritorsioni, chi ostacola o tenta di ostacolare le segnalazioni e chi viola gli obblighi di riservatezza. Restano ferme le sanzioni amministrative irrogabili da ANAC ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 24/2023 (da 10.000 a 50.000 euro). Le tutele non sono garantite — e il segnalante è passibile di sanzione disciplinare — quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave (art. 16, co. 3, d.lgs. 24/2023).

9. Il canale esterno ANAC

Il canale interno va utilizzato in via prioritaria. Il segnalante può effettuare una **segnalazione esterna ad ANAC** — tramite la piattaforma disponibile all'indirizzo **<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>** — solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni (art. 6 d.lgs. 24/2023):

- il canale interno obbligatorio non è attivo ovvero, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa determinerebbe un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10. La divulgazione pubblica

Il segnalante che effettua una **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) beneficia delle tutele solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni (art. 15 d.lgs. 24/2023):

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente una segnalazione esterna, senza che sia stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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 (ad esempio, ove possano essere occultate o distrutte prove, ovvero vi sia fondato timore di collusione tra chi ha ricevuto la segnalazione e l'autore della violazione).

11. Comunicazione delle ritorsioni e misure di sostegno

Le **comunicazioni di ritorsioni** subite devono essere inoltrate **esclusivamente ad ANAC**, attraverso la piattaforma di cui al § 9: la Società non è competente a riceverle e il Gestore che

ne venga a conoscenza indirizzerà l'interessato all'Autorità. ANAC può avvalersi, per le ritorsioni in ambito privato, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il segnalante può inoltre avvalersi gratuitamente delle **misure di sostegno** (informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione, sulle tutele, sui diritti della persona coinvolta e sull'assistenza legale) prestate dagli **enti del Terzo settore** inseriti nell'apposito **elenco pubblicato da ANAC** sul proprio sito istituzionale.

12. Segnalazioni anonime

La Società prende in considerazione e tratta come segnalazioni whistleblowing anche le **segnalazioni anonime**, quando risultino **adeguatamente circostanziate** e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari). Le segnalazioni anonime sono comunque registrate e la relativa documentazione è conservata, cosicché, ove il segnalante sia successivamente identificato e comunicati ad ANAC di aver subito ritorsioni, possa beneficiare delle tutele previste (art. 16, co. 4, d.lgs. 24/2023).

13. Protezione dei dati personali e documentazione di riferimento

Il trattamento dei dati personali nell'ambito del sistema whistleblowing avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del d.lgs. 196/2003: si rinvia all'**Informativa privacy whistleblowing** pubblicata sul sito della Società NoiEnergia S.r.l., unitamente al **Regolamento Whistleblowing** e ai relativi allegati, che disciplinano compiutamente il funzionamento del sistema e prevalgono, in caso di difformità, sulla presente informativa divulgativa.