

## Procedura per la gestione delle segnalazioni “*whistleblowing*”

### Rev. 0, 12 gennaio 2024

#### 1. Premessa

Per “*whistleblowing*” (di seguito “Segnalazione”) si intende qualsiasi notizia relativa a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Giova sin d’ora premettere che nessuna conseguenza negativa – sul piano professionale e/o personale – può derivare dalla trasmissione, in buona fede, di una Segnalazione.

Free Energia assicura la tutela del segnalante e garantisce la riservatezza della sua identità.

#### 2. Contesto normativo

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, è stata introdotta nell’ordinamento nazionale la disciplina in materia di *whistleblowing*.

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.Lgs. 231/2001, introducendo i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* nell’art. 6, a mente dei quali i Modelli devono prevedere:

- i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l’obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ii) canali alternativi di Segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l’identità del segnalante;
- iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla Segnalazione;

- iv) l’inserimento, all’interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante;
- v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all’Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*.

La disciplina è stata radicalmente innovata dal D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva europea n. 2019/1937, che ha introdotto l’obbligo per tutti gli Stati membri di dotarsi di strumenti – anche informatici – di segnalazione, abrogando, al contempo, la Legge n. 179/2017 e modificando il D.Lgs. 231/01.

Il quadro di riferimento è stato completato con le Linee Guida A.N.A.C., adottate con delibera del 12 luglio 2023, alle quali ha fatto seguito, in data 27 ottobre 2023, la “guida operativa” elaborata da Confindustria.

Le principali novità introdotte dalla riforma sono:

- la creazione di una disciplina unitaria per gli enti di diritto pubblico e di diritto privato, tanto in merito all’*iter* di gestione della segnalazione, quanto in relazione al rispetto degli obblighi di riservatezza ed al trattamento dei dati personali;
- l’estensione del perimetro di applicazione soggettiva della disciplina *whistleblowing*, soprattutto con riferimento alle società private;
- l’ampliamento del novero delle persone fisiche che beneficiano degli strumenti di protezione per le Segnalazioni e l’introduzione della figura del c.d. “facilitatore”;
- l’individuazione precisa delle violazioni che possono essere qualificate come *whistleblowing*;
- la previsione di tre canali di segnalazione (interno all’ente, esterno verso l’A.N.A.C. e, a talune condizioni, divulgazione pubblica, attraverso i media);
- l’introduzione di apposite misure di protezione e sostegno per il segnalante;

- l'obbligo di disciplinare nel Modello il sistema delle segnalazioni interne;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da A.N.A.C.

### **3. Destinatari**

I Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i dipendenti della Società;
- le imprese collegate;
- i partners, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

Invero, giova precisare che, ai sensi dell'art. 3, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono essere effettuate da:

- ✓ lavoratori subordinati;
- ✓ lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente;
- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La norma precisa, al comma 4, che la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente e successivamente alla costituzione del rapporto con la società.

I meccanismi di protezione operano anche nei riguardi delle persone fisiche e giuridiche che, in ragione di particolari legami personali o economici con il segnalante, potrebbero essere destinatarie di condotte ritorsive e/o discriminatorie (cfr. art. 3, comma 5 D.Lgs. 24/2023).

### **4. Oggetto delle Segnalazioni *Whistleblowing***

Come dianzi anticipato, tra i maggiori profili di novità introdotti dalla riforma vi è la tipizzazione delle violazioni rilevanti ai fini di una eventuale Segnalazione che rientri nel novero di applicazione del D.Lgs. 24/23.

Nello specifico, essendo Free Energia un ente privato con meno di 50 dipendenti, possono essere segnalate le sole informazioni inerenti la violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, nonché, in generale, delle norme di cui al D.Lgs. 231/01.

La Segnalazione può riguardare anche meri sospetti (purché fondati su elementi concreti, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, irregolarità nei processi di gestione delle aree a rischio ovvero anomalie di funzionamento del sistema di controllo interno), nonché condotte volte ad occultare le violazioni.

Infine, è opportuno chiarire che non sono considerate valide e, pertanto, non vengono esaminate le Segnalazioni, palesemente infondate o di dominio pubblico o riscontrabili solo con fonti inattendibili o scarsamente attendibili o attinenti questioni di natura squisitamente personale.

Non possono altresì essere oggetto di Segnalazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. b) e c) del D.Lgs. 24/2023:

- ✓ le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali espressamente indicati nei citati commi;
- ✓ le 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.

Il decreto precisa che resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o comunitarie in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, nonché delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del C.S.M., comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica e delle disposizioni in materia di esercizio dei diritti dei lavoratori.

## **5. Invio e gestione delle segnalazioni**

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito illustrate.

La Segnalazione deve essere inviata esclusivamente attraverso i canali istituiti da Free Energia:

- 1) forma orale attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con il gestore della Segnalazione;
- 2) piattaforma informatica, accessibile sul sito <https://grupprofree.dpo24.cloud/#/>.

Qualora una Segnalazione sia erroneamente trasmessa a soggetti diversi, entro sette giorni, chi ha ricevuto l'informazione deve inviarla al gestore, avendo cura di mantenere la riservatezza del dato e dell'identità del segnalante.

La Società assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della eventuale documentazione allegata.

La gestione delle Segnalazioni è attribuita ad un soggetto esterno, con il quale è stato stipulato un contratto di servizi, strutturato in modo da garantire la protezione del segnalante, in conformità alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Si ribadisce che qualora la Segnalazione concerna effettivamente violazioni, anche presunte o potenziali, del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e, in generale, delle norme del D.Lgs. 231/01, il gestore informa immediatamente (e, comunque, entro 24 ore) l'Organismo di Vigilanza, che ha diritto a partecipare all'istruttoria e deve, in ogni caso, essere informato dell'esito.

La Segnalazione deve essere quanto più possibile chiara nel descrivere il fatto, le circostanze di tempo e di luogo e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire la violazione.

Ove possibile, il segnalante è invitato ad allegare la eventuale documentazione a sostegno della Segnalazione, nonché ad indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il gestore può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale da quest'ultimo selezionato per l'invio della Segnalazione.

La Segnalazione può essere anonima. Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che dichiara aver subito ritorsioni e/o discriminazioni beneficia degli strumenti di tutela previsti dal decreto.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del gestore, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione sulla fondatezza della Segnalazione stessa.

In ogni caso, il gestore, entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, rilascia al segnalante un avviso al recapito e secondo le modalità eventualmente indicate nella Segnalazione. In difetto, ove risulti impossibile interloquire con il segnalante, il gestore potrà considerare la Segnalazione come estranea rispetto al perimetro del *whistleblowing*. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti, la Segnalazione è archiviata, con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per reputare fondata la Segnalazione, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il gestore provvede a:

- a) avviare analisi specifiche;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, qualora sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società, ai quali si estendono tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 24/23, anche in tema di trattamento dei dati personali, che dovrà avvenire nel rispetto della vigente normativa. A tal fine, il gestore, ove necessario, può consultare il DPO onde concordare le modalità necessarie ad assicurare il rispetto della *privacy* del segnalante, del segnalato e di chiunque altro risulti coinvolto, a qualsiasi titolo, nella Segnalazione;

- d) informare l'Organo Amministrativo affinché valuti l'eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio sull'attuazione;
- e) informare l'Organo Amministrativo, affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) informare l'Organo Amministrativo, affinché valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);
- g) informare l'Organo Amministrativo, affinché valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione dell'Organo Amministrativo gli esiti degli approfondimenti, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- i) informare l'Organismo di Vigilanza, laddove la Segnalazione concerna effettivamente una violazione del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e, in generale, del D.Lgs. 231.

Una volta completata l'attività istruttoria, il gestore della segnalazione può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni ovvero dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi alle Funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Il decreto dispone che il gestore debba fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

È opportuno precisare che, laddove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che il gestore versi in una posizione di conflitto di interessi – essendo coinvolto personalmente

nella violazione o avendo, per ragioni che il segnalante deve precisare nella Segnalazione, una posizione incompatibile con una gestione terza ed imparziale della questione – la Segnalazione può essere indirizzata al Presidente dell’Organismo di Vigilanza, al quale si estendono gli obblighi previsti dalla disciplina.

## **6. La condivisione del canale di Segnalazione**

Il D.Lgs. 24/23, recependo sul punto le indicazioni dell’Unione Europea (*cf.*, art. 8, comma 6 della direttiva n. 2019/1937), consente agli enti privati che hanno impiegato nell’ultimo anno una media di lavoratori subordinati – con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato – non superiore a 249, di adottare un canale di segnalazione interno unico, affidando la relativa gestione al medesimo soggetto.

Nelle Linee Guida, l’A.N.A.C. ha precisato che, ove la società intenda adottare un canale condiviso, *“è necessario garantire che ciascun ente acceda esclusivamente alle segnalazioni di propria spettanza tenuto anche conto della attribuzione della relativa responsabilità. Pertanto, dovranno essere adottate misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun ente abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza”* (pag. 42).

Gruppo Free, *holding* che controlla Free Energia, ha optato per la creazione di una piattaforma che consenta al segnalante di selezionare nell’apposito menù la società cui è indirizzata la Segnalazione.

Le singole società del gruppo non hanno accesso diretto alla piattaforma.

È onere del gestore condividere con l’ente interessato alla Segnalazione eventuali informazioni e dati, avendo cura di garantire la riservatezza del segnalante, di fornire un riscontro nei tempi previsti dalla normativa e dal presente Modello e di gestire la violazione senza coinvolgere società diverse da quella interessata alla Segnalazione.

Si precisa che i dati saranno sempre trattati in conformità alla vigente normativa *privacy*.

## **7. Conservazione della documentazione**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il gestore cura l'attività di protocollo, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto per cinque anni dalla ricezione della Segnalazione.

## **8. Forme di tutela del *whistleblower***

Il D.Lgs. 24/2023 ha significativamente implementato le misure a sostegno del segnalante, prevedendo che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

### **8.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto.

Pertanto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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, mentre può essere condivisa con l'autorità disciplinare e l'incolpato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante e la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, di talché la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti indispensabile per la difesa.

La riservatezza viene estesa anche a qualsiasi altra informazione o elemento dal quale si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante, nonché nei confronti del facilitatore e di chiunque sia coinvolto, nominato o menzionato nella Segnalazione.

Si precisa, infine, che qualunque utilizzo dei dati relativi al segnalante ed alla Segnalazione deve essere effettuato nel rispetto del regolamento (UE) 2018/1725.

## **8.2. Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower***

Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve darne notizia circostanziata al Responsabile delle Risorse Umane che, valutata la sussistenza del fatto, segnala la questione all'Organo Amministrativo per l'adozione dei provvedimenti del caso.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni deve essere denunciata ad A.N.A.C.

Il D.Lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *“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” (art. 2, comma 1, lett. m).*

La tutela contro le ritorsioni opera se:

1. il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientranti nell’ambito oggettivo di applicazione del decreto;
2. la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal decreto;
3. la misura ritorsiva sia consequenziale alla Segnalazione.

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L’inversione dell’onere della prova opera in qualsiasi contesto ed innanzi a qualsiasi Autorità Giudiziaria solo ove la ritorsione concerna il segnalante; le regole di accertamento sono, invece, quelle tradizionali, ove la misura sia adottata nei riguardi di soggetti diversi.

Gli enti e le persone menzionati nel par. 7.3 del Modello possono comunicare all’A.N.A.C. le ritorsioni che ritengono di avere subito, fornendo gli elementi necessari a comprovare il collegamento della condotta pregiudizievole con la Segnalazione.

L’A.N.A.C. informa l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il legislatore ha, inoltre, previsto misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da A.N.A.C.

Gli strumenti di tutela non operano in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

In tali casi, Free Energia si riserva il diritto di ricorrere al sistema disciplinare ed irrogare le sanzioni ivi previste.

### **8.3. Limitazione di responsabilità penale, civile e amministrativa**

Il segnalante non risponde delle eventuali conseguenze previste dalla legge penale, civile ed amministrativa, nei casi espressamente previsti dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 24/2023, solo se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere la medesima necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto della normativa.

L'esclusione opera anche in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni, nonché per i comportamenti, gli atti o le omissioni collegati alla Segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **9. Responsabilità del *whistleblower***

La presente Procedura di *Whistleblowing* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e/o dell'art. 2043 c.c.

Sono, altresì, fonte di responsabilità eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.