



NEW ENERGY FVG s.r.l.



PROCEDURA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*



INDICE

1. INTRODUZIONE
 2. NORMATIVA
 3. DESTINATARI
 4. CAMPO DI APPLICAZIONE
 5. RESPONSABILITÀ
 6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
 7. RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO
 8. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE
 9. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI
 10. CONTESTO DELLE SEGNALAZIONI
 11. ANALISI PRELIMINARE
 12. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE
 13. SOGGETTI RESPONSABILI
 14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE
 15. SISTEMA SANZIONATORIO
- ALL. 1 – ISTRUZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWING)”**
- ALL. 2 – INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING**



1. INTRODUZIONE

Whistleblowing -Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro-

CHE COS'È IL WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "**whistleblower**" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La presente procedura è volta quindi alla tutela e protezione del "whistleblower" attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del dipendente, il quale – nell'effettuare la propria segnalazione "**whistleblowing**"– potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

2. NORMATIVA

Il D.Lgs. 24/2023 "Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia.

È entrato in vigore il 30 marzo 2023; Le nuove disposizioni avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato, per i quali l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il provvedimento, attuativo della direttiva europea 2019/1937, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

La norma prevede, altresì, che sia previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I Modelli devono prevedere, inoltre, sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È inoltre previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Per "**Segnalazione**" si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Società.

DESTINATARI DELLA NUOVA NORMATIVA PRIVATISTICA	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni ecc. con modello organizzativo 231.
--	---



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	4 di 17

SEGNALANTE	Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati
SEGNALAZIONE	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte
SEGNALATO	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione
DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).
CANALI PER LE SEGNALAZIONI	Canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L'Ente deve dotarsi di "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

3. DESTINATARI

I Destinatari della presente procedura sono:

- **i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali** della Società;
- **tutti i dipendenti** della Società;
- **collaboratori, i soci, i fornitori, i clienti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i consulenti**, e, più in generale, chiunque abbia un rapporto con la Società (come indicato all'Art. 2 del D.Lgs. 24/2023)

(di seguito, collettivamente, i "Destinatari").

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate in osservanza della presente procedura, delle disposizioni di legge e del Codice Etico aziendale. Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento. Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

5. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità del processo sono demandate all'Organismo di Vigilanza (OdV), che si occuperà di:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il Registro delle segnalazioni;
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate);
- Valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'Organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; in questi casi, l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

7. RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	6 di 17

modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

8. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'eventuale discriminazione potrà essere oggetto di denuncia all'ispettorato del lavoro.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa divisione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione, che valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

9. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della NEW ENERGY FVG Srl.

L'OdV potrà, con l'autonomia di spesa necessaria, avvalersi di soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, l'Organizzazione istituisce appositi canali di comunicazione dedicati, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- ❖ **Mediante accesso alla piattaforma** predisposta all'indirizzo di seguito riportato: www.newenergyfvg.it



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	7 di 17

nella specifica area in home page dedicata al Whistleblowing (in tale specifica area è possibile caricare una serie di allegati quali documenti, file audio ed è possibile richiedere incontro di persona al gestore);

- ❖ **Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica:** odv@newenergyfvg.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile Ufficio Risorse assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

La segnalazione deve sempre essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza di NEW ENERGY FVG Srl.

La segnalazione, se ricevuta da qualsiasi dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata all'OdV, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo Registro delle segnalazioni.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve, **preferibilmente**, contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il portale online permette di effettuare **segnalazioni ANONIME**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore; le stesse verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

L'OdV, entro 7 giorni dalla ricezione, informerà il segnalante:

- dell'avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione;
- dell'eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini;
- della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Come previsto dall'Art. 7 del D.Lgs. 24/2023 si attribuisce ad ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile (**procedura esterna**) non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato,

che sia idoneo ad assicurare, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito da ANAC, devono sussistere alcune condizioni,

Ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs. 24/2023 il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ANAC ha disciplinato, nelle sue Linee Guida e nell'apposito Regolamento, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

- tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione.
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore.
- tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

ANAC, entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, comunica al segnalante:

- l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;
- la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;
- l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere.

Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una **divulgazione pubblica** beneficiando della protezione.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile;

- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Nelle Linee Guida di ANAC si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

10. CONTESTO DELLE SEGNALAZIONI

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne dell'Organizzazione, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve essere legata ad un interesse personale del segnalante.

Come previsto dall'Art. 2 comma 1. del D.Lgs. 24/2023 si intendono per “**violazioni**” i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o 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 D.Lgs. 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 D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

A titolo esemplificativo, la segnalazione può quindi riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio reputazionale della NEW ENERGY FVG Srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all’ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso NEW ENERGY FVG Srl.

11. ANALISI PRELIMINARE

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall’OdV, ed eventualmente di concerto con i vertici aziendali se il segnalante ha espresso il proprio consenso esplicito.

Quanto precede al fine di valutare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima analisi della fondatezza della Segnalazione stessa.

Allorquando all’esito delle attività di analisi preliminare emergesse l’assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l’infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest’ultima sarà archiviata.

Diversamente, qualora all’esito delle attività di indagine preliminare, emergesse che la Segnalazione merita ulteriori approfondimenti, si procederà ad ulteriori e più approfondite attività, anche con il supporto dei responsabili della/e divisione/i cui la pretesa violazione oggetto di Segnalazione si riferisce, nonché delle altre figure il cui intervento, in dipendenza delle circostanze poste a fondamento della Segnalazione, rendersi necessario.

Come previsto dall’Art. 5 del D.Lgs 24/2023 il soggetto ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna:

- Rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi (90 giorni) dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi (90 giorni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

12. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l’OdV aggiorna il Registro delle segnalazioni assicurando la conservazione e l’archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l’accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Funzione stessa.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all’Art. 12 del D.Lgs 24/2023 ed in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.

13. SOGGETTI RESPONSABILI

Il Presidente del CdA deve segnalare tempestivamente all'OdV - per iscritto, a mezzo posta elettronica - ogni evento in grado di incidere sull'operatività e sull'efficacia del presente protocollo.

Qualora si verificano circostanze non espressamente regolamentate dal presente protocollo - ovvero tali da originare incertezze applicative del protocollo medesimo - è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nella sua applicazione di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze al proprio diretto responsabile o, in mancanza, al Presidente del CdA che, a sua volta, provvederà a riferire tempestivamente all'OdV, al fine di valutare gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie

14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni è prevista un'attività di formazione e informazione dei soggetti coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

A tal fine, il D.Lgs. 24/2023 disciplina i seguenti oneri formativi e informativi:

- l'Art. 4, comma 2, prevede che gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione debbano ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale;
- l'Art. 5, comma 1, lett. e), prevede che gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettano a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, Partner commerciali, fornitori, ecc.22) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si rappresentano di seguito alcune tematiche rispetto alle quali il personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione sarà adeguatamente formato:

- aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;
- procedure e presupposti: approfondita panoramica delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione;
- principi generali di comportamento: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
- confidenzialità e riservatezza: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
- etica ed integrità: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;

Tale formazione dovrà essere erogata con cadenza periodica o in caso di aggiornamenti normativi, al fine di garantire l'efficacia della suddetta formazione.

Inoltre sarà erogata adeguata formazione in merito alle tematiche oggetto della presente procedura a tutto il personale interno, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

L'individuazione delle opportune modalità di erogazione delle attività formative è rimessa alla discrezionalità dell'impresa.



NEW ENERGY FVG s.r.l.

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	12 di 17

15. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancata osservanza del presente protocollo da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste all'Art. 21 del D.Lgs. 24/2023.



NEW ENERGY FVG S.p.A.

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	13 di 17

ALLEGATI



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	14 di 17

ALL. 1 – ISTRUZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWING)”

Coloro che intendono segnalare condotte illecite ovvero azioni od omissioni, commesse o tentate, poste in essere in violazione del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, debbono presentare la segnalazione con le seguenti modalità:

- ❖ **Mediante accesso alla piattaforma** predisposta all’indirizzo di seguito riportato: www.newenergyfvg.it nella specifica area in home page dedicata al Whistleblowing (in tale specifica area è possibile caricare una serie di allegati quali documenti, file audio ed è possibile richiedere incontro di persona al gestore);
- ❖ **Mediante invio all’indirizzo di posta elettronica:** odv@newenergyfvg.it. In tal caso, l’identità del segnalante sarà conosciuta solo dall’OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all’OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve, **preferibilmente**, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda. Tuttavia, la segnalazione può essere anche anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le **segnalazioni ANONIME**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Si rammenta che l’ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare:

- vige l’obbligo di riservatezza sull’identità del whistleblower e la sottrazione al diritto di accesso della segnalazione. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell’art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l’identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, 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, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata al C.d.A. e all’incolpato solo nei casi in cui: - vi sia il consenso espresso del segnalante; - la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il presente modulo non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell’ambito delle ipotesi di esclusione di cui all’art. 24,

**PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING**

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	15 di 17

comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

- vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Come nulli sono il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Rimane ferma e impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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 oggetto della presente procedura



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	16 di 17

ALL. 2 – INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING

Informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 2016/679

Ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati personali), si forniscono le seguenti informazioni.

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento è il NEW ENERGY FVG SRL con sede in Via Carnia n. 9 – 33078 San vito al Tagliamento (PN).

Finalità e base giuridica

Gestione della ricezione, trattamento e analisi delle segnalazioni di reati o irregolarità ad opera dei dipendenti dell'organizzazione, dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di NEW ENERGY FVG Srl (c.d. whistleblowing), ai sensi del DL LGS 231/01.

Tipologie dei dati trattati

Il procedimento è correlato alle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 i dipendenti dell'Organizzazione, i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della NEW ENERGY FVG Srl (c.d. whistleblowing), nonché, in particolare, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore della Società, i volontari, i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, Detto procedimento prevede la raccolta dei dati personali (quali: nome, cognome, codice fiscale, indirizzo mail) inseriti nella modulistica o in apposita piattaforma informatica dedicata alla ricezione delle segnalazioni, nonché dei dati personali presenti nella segnalazione stessa, inclusa la documentazione ad essa allegata. Nell'ambito delle segnalazioni vengono trattati dati anche relativi al soggetto segnalato o ad altri soggetti coinvolti dalla segnalazione e possono riguardare dati comuni ed anche particolari e relativi a reati ed irregolarità.

Modalità di trattamento

Il trattamento si svolge in modalità cartaceo o informatizzata mediante la piattaforma dedicata nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali ed è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza.

Natura del trattamento

Il conferimento dei dati personali è necessario e il loro mancato rilascio preclude la possibilità di dar corso all' effettivo riconoscimento delle tutele previste dalla normativa in materia e segnatamente dal D.Lgs. n. 24/23.

Tra le finalità della normativa in materia vi è infatti quella di offrire tutela, ed assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, e degli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5 dello stesso D.Lgs., che faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Tale protezione opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria indicata dal D.Lgs. n. 24/23.

Categorie di destinatari dei dati

I trattamenti sono effettuati a cura delle persone autorizzate e impegnate alla riservatezza e preposte alle relative attività in relazione alle finalità perseguite.

I dati non sono oggetto di diffusione.

Conservazione dei dati

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.



PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Rev.	00
Del	01.12.2023
Pag.	17 di 17

Trasferimento dati verso paese terzi

I dati trattati per le predette finalità non sono trasferiti a paesi terzi all'esterno dell'Unione Europea o dello Spazio Economico Europeo (SEE) o ad organizzazioni internazionali.

Diritti degli interessati

Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dall'art. 15 e seguenti del Regolamento UE 2016/679 ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o la limitazione, l'aggiornamento se incompleti o erronei e la cancellazione se sussistono i presupposti nonché di opporsi all'elaborazione rivolgendo la richiesta a: NEW ENERGY FVG Srl con sede in Via Carnia n. 9 – 33078 San vito al Tagliamento (PN), al seguente indirizzo e-mail: odv@newenergyfvg.it.

Diritto di reclamo

Si informa infine che gli interessati, qualora ritengano che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 (art. 77) hanno il diritto di proporre reclamo al Garante, (garanteprivacy.it) o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

Ai sensi dell'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il soggetto segnalato presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'organizzazione, non può invece esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (1). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003 (2).

1) Si tratta nello specifico del diritto di accesso ai dati personali (art. 15 GDPR), del diritto a rettificarli (art. 16 GDPR), del diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio (art. 17 GDPR), del diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 GDPR, del diritto alla portabilità dei dati personali (art. 20 GDPR) e di quello di opposizione al trattamento (artt. 21 e 22 GDPR).

2) Trattasi della possibilità per l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito. È altresì previsto che il titolare del trattamento informi l'interessato di tale facoltà.