IDP -Procedura Segnalazioni Whistleblowing	version Rev 1

ATTIVITA' ACTIVITY	A CURA DI RUOLO E NOMINATIVO *BY – ROLE AND NAME*	FIRMA *SIGNATURE*
REDAZIONE *REDACTION*		
VERIFICA *CHECK*	DPO	
APPROVAZIONE *APPROVAL*	Amministratore Unico	19/05/2025
EMISSIONE *ISSUE*		
FUNZIONI DESTINATARIE *ADDRESSES*	All	

CONTENTS

0. PREMESSA - *INTRODUCTION* 3
1. AMBITO SOGGETTIVO 3
2. AMBITO OGGETTIVO 5
2.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5
2.2. ESCLUSIONI 6
2.3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 6
3. CANALI DI SEGNALAZIONE 7
4. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI 8
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE 8
5.1. ANALISI PRELIMINARE 8
5.2. ATTIVITA' DI VERIFICA SUL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 9
5.3. AZIONI CONSEGUENTI ALL'ISTRUTTORIA 10
5.4. REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE 10
6. TUTELE 10
6.1. RISERVATEZZA 11
6.2. TUTELA DA RITORSIONI 12
6.3. MISURE DI SOSTEGNO 13
6.4. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' 13
6.5. ESCLUSIONI 14
6.6. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 14
7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 15
8. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA 15
9. DENUNCIA 16
10. SISTEMA SANZIONATORIO 16

0. PREMESSA - *INTRODUCTION*

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni whistleblowing (anche "segnalazioni") devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute, nonché, in particolare:

- dell'identità dei soggetti segnalanti,
- dell'identità dei segnalati,
- dell'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione,
- del contenuto della segnalazione
- di tutta la documentazione allegata alla segnalazione, nonché di quella prodotta nel corso della gestione della segnalazione stessa.

È tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi della legge vigente e, in particolare, del Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (cd. GDPR), del Codice della Privacy (D. Lgs. 196/03) e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo (del 26 novembre 2016) nonché sull'utilizzo di posta elettronica ed internet (1° marzo 2007) e loro successive modifiche e integrazioni.

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione ai sensi della presente Procedura sono accordate specifiche tutele.

In particolare, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla Società.

Al soggetto segnalante viene anche riconosciuta la limitazione di responsabilità in caso di rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazione, nonché la possibilità di richiedere assistenza o consulenza a titolo gratuito a particolari enti del terzo settore individuati dall'ANAC.

1. AMBITO SOGGETTIVO

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati da D.lgs. 24/2023, ossia:

- lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e i volontari;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- fornitori: lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della Società;
- azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Capitolo 7 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);

- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la compartecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio per Lenergy S.p.a.)
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra imprese).

2. AMBITO OGGETTIVO

2.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere comunicazioni di violazioni, consistenti in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione delle norme, nazionali e/o europee, applicabili all'attività svolta dalla Società cui la segnalazione si riferisce, con riguardo ai seguenti settori:
  - illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
  - violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari, nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
  - violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
  - violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
  - violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti, nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
  - violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - violazione delle norme in materia di concorrenza;
  - violazione delle norme in materia di aiuti di Stato,

- violazione delle norme in materia di 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 ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano negli ambiti sopra indicati;

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi di fatti suscettibili di segnalazione:

- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Società;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) commessi in danno della Società o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società.

2.2. ESCLUSIONI

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi della normativa in materia di whistleblowing - che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento - quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alla Direzione;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società.
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché le cd. mere voci o il "sentito dire".

2.3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante precisa nella segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza.

In particolare, le segnalazioni devono le seguenti caratteristiche minime, necessarie allo svolgimento delle attività di indagine sul fatto segnalato:

- indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- descrizione chiara e completa del fatto;
- indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti alla segnalazione per fornire elementi ulteriori conoscitivi, nonché indicare altri soggetti a conoscenza dei fatti.

3. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità:

1. Per iscritto

- inviando una comunicazione per posta, scrivendo all'indirizzo Piazza Dossetti, 2 – 56012 Calcinaia (PI), loc. Fornacette ed indirizzando la missiva all'attenzione Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing.

  La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

  - la prima, con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, recapito al quale ricevere le comunicazioni e le ricevute di cui alla presente procedura;
  - la seconda, con la segnalazione.

  Le due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "riservato - ODV Lenergy", senza indicare il mittente.

- attraverso la piattaforma Ziveri accessibile dal seguente link: my.studioziveri.it, cui è possibile collegarsi inserendo il codice fiscale e la password personale.

2. Oralmente

- tramite richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing. L'incontro dovrà essere richiesto inviando una mail all'indirizzo organismodivigilanza231@lenergy.it.

Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della Segnalazione e

sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Coloro che intendono presentare una segnalazione whistleblowing devono specificare di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di ritorsione, impiegando – al momento dell'utilizzo di uno dei canali messi a disposizione – la dicitura "segnalazione whistleblowing".

Nel caso in cui il Segnalante sia a conoscenza, o presuma che vi sia un conflitto di interessi, del Gestore della segnalazione:

- posta ordinaria con la dizione "riservato" al seguente indirizzo Piazza Dossetti, 2 – 56012 Calcinaia (PI), loc. Fornacette - c.a. Amministratore Unico, con le modalità sopra indicate per la segnalazione scritta.

4. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing, in persona dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel caso in cui un soggetto diverso riceva una segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà:

- trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni whistleblowing immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza,
- contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE

La segnalazione inviata viene ricevuta dal Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing ovvero allo stesso trasmessa dal soggetto, diverso dal gestore della segnalazione, a cui è stata inviata. Il soggetto che riceverà la segnalazione, se diverso dal gestore, sarà tenuto a richiedere incontro con quest'ultimo inviando una mail all'indirizzo organismodivigilanza231@lenergy.it.

Il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

5.1. ANALISI PRELIMINARE

Anzitutto il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing valuterà:

- l'ammissibilità della segnalazione, ossia se la stessa rientra nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/23;
- se la genericità del contenuto della stessa non consente di comprenderne i fatti.

Se una delle due ipotesi sopra elencate trova riscontro concreto, il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing archivia la segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo.

5.2. ATTIVITA' DI VERIFICA SUL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Se la segnalazione risulta rientrante nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23 e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing avvia la fase di indagine e, a tal fine, può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante, se non anonimo;
- richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando non è correttamente precisato nella segnalazione l'identità del segnalante, oppure quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
- acquisire documenti interni all'Azienda;
- procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
- avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;
- procedere all'audizione del segnalato qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al segnalante ai sensi del successivo Capitolo 7.

Al termine delle verifiche il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- individua le azioni conseguenti da indicare alle competenti strutture aziendali (es. modifiche al sistema di controllo o revisione delle procedure o avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato).

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing fornisce riscontro al segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (a titolo esplicativo, può essere comunicato l'avvio dell'istruttoria interna e il relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante.

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/23.

A conclusione dell'istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing inserirà i dati essenziali nel registro delle segnalazioni, per attestare la relativa chiusura.

5.3. AZIONI CONSEGUENTI ALL'ISTRUTTORIA

Alla conclusione dell'istruttoria, se il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione, lo stesso procede come segue:

- informa l'Amministratore dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela dell'Azienda, ivi compresa la denuncia alle Autorità, nonché affinché provveda ad attuare le azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

5.4. REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Per le segnalazioni è prevista l'attivazione dell'archivio informatico dedicato tenuto da Gestore delle Segnalazioni whistleblowing.

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

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni sono registrate e viene conservata la documentazione non oltre cinque anni per rendere ritracciabile la segnalazione nel caso in cui l'identità del soggetto sia stata scoperta e questo possa beneficiare delle tutele previste per il segnalante.

6. TUTELE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente Capitolo 2, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico

il fatto, il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;

- il segnalante ha rispettato la procedura prevista dal presente documento aziendale.

Le tutele descritte al presente Capitolo non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, possono applicarsi, inoltre, sanzione disciplinari.

6.1. RISERVATEZZA

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo 7.5, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni whistleblowing.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando 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.

In tali ipotesi, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora

sia accertata dal Gestore delle Segnalazioni whistleblowing la mala fede del segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il segnalato viene informato dell'identità del segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

6.2. TUTELA DA RITORSIONI

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti indicati dalla legge non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento psichiatrici o medici.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante, etc.).

6.3. MISURE DI SOSTEGNO

Il segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.4. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'

Il segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superflui).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

6.5. ESCLUSIONI

Le misure e le tutele previste e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

6.6. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità della normativa in tema di protezione dei dati personali.

La Società ha predisposto un'informativa specifica per il segnalante.

7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato da Lenergy S.p.a. non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 in riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- il segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale interno attivato da Lenergy S.p.a., ma questa non ha avuto seguito (es. la segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un'azione conseguente all'effettivo accertamento della violazione segnalata);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, la segnalazione riguarda il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing, ovvero è coinvolto nella segnalazione; le prove potrebbero essere occultate o distrutte); in tal caso il segnalante deve allegare circostanze ed informazioni concrete a sostegno di quanto dallo stesso affermato;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante); in tal caso il segnalante deve allegare circostanze ed informazioni concrete a sostegno di quanto dallo stesso affermato;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).

In assenza di questi presupposti la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al Capitolo 7.

8. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il soggetto segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se il segnalante:

- ha effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;

- ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto).

Il segnalante deve allegare circostanze concrete e informazioni a sostegno di quanto affermato.

In assenza di questi presupposti il soggetto non beneficia delle tutele descritte al Capitolo 7.

9. DENUNCIA

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Rimane fermo l'obbligo per i soggetti che ricoprono la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di denunciare alle competenti Autorità giudiziarie ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p.p.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto della presente Procedura.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante che abbia effettuato segnalazioni in malafede e che si rivelino infondate, qualora venga accertata con sentenza (anche di primo grado) la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia oppure la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa;
- sanzioni a carico del Gestore delle Segnalazioni whistleblowing o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;

- sanzione disciplinare in capo al segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing.