

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE
ILLECITE (WHISTLEBLOWING) ai sensi del D.Lgs 24/2023

INDICE

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento
2. Definizioni
3. Ambito di applicazione oggettivo
4. Destinatari
5. Canale di segnalazione interna
6. Gestione della segnalazione interna
 - 6.1. Verifica preliminare della Segnalazione
 - 6.2. Gestione della Segnalazione
 - 6.3. Chiusura della Segnalazione
 - 6.4. Comunicazione dei risultati e reportistica
7. Misure di protezione
 - 7.1. Obbligo di riservatezza
 - 7.2. Ulteriori misure di protezione a tutela del Segnalante
 - 7.3. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione
8. Data Protection
9. Sanzioni
10. Canali di segnalazione esterna
11. Informazione e formazione

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura disciplina criteri e modalità che regolano il sistema adottato dalla società NWG Energia S.p.A. Società Benefit ("NWG" o la "Società") al fine di garantire un adeguato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea, del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il c.d. "Decreto Whistleblowing") di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il Decreto menzionato abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali.

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

Invero, il sistema regolato dalla presente procedura prevede la possibilità di segnalare comportamenti violativi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, oltre che del MOGC adottato dalla Società.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto da:

- a. Linee Guida ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni;
- b. Linee Guida Confindustria adottate il 27 ottobre 2023, recanti suggerimenti pratici per gli enti privati;
- c. Codice Etico di NWG Energia Spa Società Benefit (di seguito, "Codice Etico"), nella versione pro tempore vigente;
- d. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da NWG Energia S.p.A. Società Benefit nella versione pro tempore vigente.

2. DEFINIZIONI

"ANAC"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
"Codice Privacy"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, così come aggiornato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che reca le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento Generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679)
"Destinatario" o "Soggetto Gestore"	indica il destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, identificato nella presente procedura nel Reparto Risorse Umane
"Decreto 231"	il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
"Decreto Whistleblowing"	il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24
"Direttiva"	la Direttiva (UE) 2019/1937
"GDPR"	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163

servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

“Modello 231”

il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società

“Organismo di Vigilanza o
“OdV”

l'organismo di vigilanza di NWG, istituito ai sensi del Decreto 231

“Procedura” o “Procedura
Whistleblowing”

la presente procedura

“Segnalante/i”

coloro che hanno la facoltà di effettuare una segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti/tirocinanti o lavoratori in prova, volontari, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

“Segnalazione
Whistleblowing” o

“Segnalazione”

informazioni acquisite dal Segnalante nel contesto lavorativo, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

“Segnalazione
Whistleblowing Anonima” o
“Segnalazione Anonima”

le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante

“Persona Coinvolta”

la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

persona comunque collegata alla violazione segnalata

“Soggetti Collegati”

i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) (iii) colleghi di lavoro della persona del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona del Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

“Facilitatore”

persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

“Molestia sul lavoro”

quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

“Violenza sul lavoro”

riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

“Discriminazione diretta”

si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, della posizione retributiva, del percorso di carriera nonché a modalità organizzative

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163

servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

“Discriminazione indiretta”

si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, della posizione retributiva, del percorso di carriera, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La presente procedura trova applicazione al verificarsi di violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (i.e. NWG), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

1. comportamenti, atti od omissioni rilevanti ai sensi del Decreto 231 o del Modello 231 adottato dalla Società;
2. comportamenti, atti od omissioni che violano la normativa dell'Unione europea relativa ai seguenti settori:
 - a) appalti e contratti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - i) protezione dei consumatori;
 - l) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, così come indicati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione di merci, servizi, persone e capitali, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni delle norme in

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163

servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

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;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di NWG che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati (le "Segnalazioni Codice Etico"), oltre che comportamenti che integrano: Molestia sul lavoro, Violenza sul lavoro, Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

- a) legate ad un interesse personale del Segnalante e che, dunque, attengono ai propri rapporti individuali di lavoro;
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- c) relative a violazioni già regolamentate *ad hoc* in settori speciali.

Eventuali segnalazioni su ambiti esclusi dalla disciplina whistleblowing verranno trattate alla stregua di ordinarie Segnalazioni rivolte al Reparto Risorse Umane.

4. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutti coloro che vengano a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di comportamenti, atti od omissioni lesivi della normativa sopra individuata.

In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate da:

- a) dipendenti di NWG;
- b) ex dipendenti di NWG;
- c) dipendenti somministrati;
- d) stagisti e/o tirocinanti;
- e) candidati all'impiego;
- f) consulenti;
- g) collaboratori;
- h) fornitori;
- i) volontari;
- j) azionisti;
- k) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e/o rappresentanza.

La presente procedura si applica, inoltre, al soggetto che ha il compito di prendere in carico le segnalazioni pervenute, vale a dire il Responsabile del Reparto Risorse Umane e l'addetto/gli addetti del Reparto Risorse Umane espressamente individuati nell'atto di nomina emanato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma acquistata da NWG, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della/e persona/e comunque menzionata/e nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web di NWG, mediante apposita sezione D.Lgs 231/01 e Whistleblowing

La Segnalazione deve riportare i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di ammissibilità della medesima:

- i dati identificativi della persona Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito - anche eventualmente esterno alla piattaforma - a cui comunicare i successivi aggiornamenti. Tale requisito è escluso in caso di Segnalazione Anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione medesima, oltre che le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime.

La piattaforma, infatti, prevede la possibilità per il Segnalante che ha deciso di rimanere anonimo di restare in contatto con il Destinatario durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Destinatario e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

La piattaforma messa a disposizione dalla Società per il canale di segnalazione in forma scritta consente altresì di inoltrare l'invio di messaggistica vocale al Destinatario.

Inoltre, su richiesta del Segnalante, potrà essere fissato un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

L'incontro dovrà avvenire in tempi ragionevoli e comunque entro e non oltre 15 (quindici) giorni dal ricevimento dalla Segnalazione Whistleblowing. Inoltre, l'incontro diretto dovrà svolgersi in luogo idoneo a garantire la riservatezza del Whistleblower. Previo consenso del Whistleblower, il Gestore della segnalazione procederà alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Qualora il Whistleblower non presti il proprio consenso alla registrazione o non si disponga di strumenti informativi idonei alla registrazione, il Gestore della segnalazione stilerà un verbale che dovrà essere sottoscritto sia dal Gestore medesimo, che dal Whistleblower, al quale verrà fornita copia del verbale medesimo.

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione del canale di segnalazione prevede le seguenti attività e fasi:

6.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che il Segnalante, prima dell'avviso di ricevimento del Destinatario, riceverà automaticamente dalla piattaforma un primo avviso di ricezione non appena la Segnalazione verrà caricata sulla piattaforma on-line medesima, nonché un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione quando quest'ultima viene per la prima volta aperta dal Destinatario);
- b. svolge un'analisi preliminare relativa alla procedibilità e alla ammissibilità della Segnalazione, anche eventualmente con il supporto di consulenti esterni specializzati. In particolare, il Destinatario verifica che:
 - il Segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione;
 - l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina;
 - la descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione e delle circostanze di tempo di luogo in cui il fatto si è verificato sia chiara;
 - siano descritte le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
 - siano presenti le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile o procedibile in ragione di quanto previsto al punto precedente, ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;
- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a coinvolgere tempestivamente l'Organismo di Vigilanza su segnalazioni rilevanti in termini 231, affinché nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- e. prende in carico la gestione della Segnalazione.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Destinatario, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6.2. Gestione della Segnalazione

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest’ultimo integrazioni;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, effettuando tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento della Segnalazione medesima o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni decorrenti dalla data di presentazione della Segnalazione. Nel caso in cui l’attività di accertamento della fondatezza della Segnalazione non si concluda nel termine di tre mesi, il Destinatario fornisce comunque un riscontro al Segnalante di tipo interlocutorio sull’avanzamento dell’istruttoria non ancora conclusa, impegnandosi in ogni caso a fornire un riscontro definitivo al termine dell’istruttoria.

In relazione alle Segnalazioni rilevanti in termini 231, il Destinatario esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto dell’Organismo di Vigilanza. Le interazioni tra il Destinatario e l’Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di riunioni congiunte e/o dell’utilizzo della piattaforma on-line, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario, al fine di effettuare una istruttoria completa, può avvalersi del supporto di funzioni interne e/o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura. In particolare, il Destinatario dovrà oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l’identificazione della Persona Segnalante o di ogni altra Persona Coinvolta.

In ogni caso, gli obblighi di riservatezza espressamente previsti dalla presente Procedura e dal Modello 231 saranno estesi anche alle funzioni interne e/o ai consulenti esterni eventualmente coinvolti.

Il Destinatario ha, inoltre, la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante e/o alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di istruttoria della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell’esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura, nonché per identificare misure disciplinari e/o misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o ad evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Una volta completata l’attività di accertamento, il Destinatario può:

- a) archiviare la Segnalazione in quanto infondata, motivandone le ragioni;
- b) dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi al vertice aziendale per i relativi seguiti.

Laddove sia stata accertata la fondatezza della Segnalazione, il Consiglio di Amministrazione potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Segnalata, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. concordare con il Collegio Sindacale o con l'Organismo di Vigilanza, interessati da particolari Segnalazioni, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Nel caso in cui venga accertata l'infondatezza della Segnalazione, il Consiglio di amministrazione potrà valutare l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, in caso di accertata malafede e/o intento meramente diffamatorio del Segnalante.

6.4. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono archiviati dal Reparto Risorse Umane all'interno della piattaforma dedicata alle Segnalazioni Whistleblowing. Inoltre, le attività svolte verranno riepilogate all'interno di una relazione, inviata dal Destinatario, con cadenza semestrale, all'amministratore Delegato di Riferimento.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza della Società, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, un'informativa su eventuali Segnalazioni ricevute rilevanti in termini 231.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1. Obbligo di riservatezza

L'identità del Segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento

penale → l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

nel procedimento

- disciplinare →
- a) 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;
 - c) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163

servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

7.2 Ulteriori misure di protezione a tutela del Segnalante

E' vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, inteso come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti Segnalanti o ai Soggetti Coinvolti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello studio, mutamento di funzioni o modifica dell'orario di lavoro;
- adozione di misure disciplinari;
- mancato rinnovo o risoluzione contrattuale anticipata.

Il soggetto Segnalante che ritenga di aver subito ritorsioni potrà comunicarlo ad ANAC in presenza delle condizioni di cui al successivo par. 10.

In ogni caso, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e potranno essere denunciati anche in sede giudiziaria.

Infine, a tutela del soggetto Segnalante, si prevede una limitazione di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di informazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

7.3. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra individuate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Coinvolti e/o Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
- b. la Segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato.

8. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute viene effettuato nel rispetto del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne,

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163

servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura sono autorizzate a trattare i dati personali contenuti nelle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR mediante pubblicazione di apposita informativa in apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle Segnalazioni.

Con riferimento all'esercizio dei diritti da parte dell'interessato, così come meglio definiti nell'informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, si rappresenta come tali diritti possano essere limitati qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR).

L'esercizio dei diritti da parte dell'interessato potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di tutelare la riservatezza del Segnalante.

9. SANZIONI

È soggetto a sanzioni chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono applicabili le sanzioni previste dal Modello 231 adottato dalla Società.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

NWG Energia S.p.a. Società Benefit

sede legale Via Sornianese 91, 59100 Prato - Tel. 0574 1659055 - 0574 1659057- Fax 0574 1923163
servizioclienti@nwgenergia.it - www.nwgenergia.it

P.Iva e C.F. N. Iscr. Reg. PO: 02294320979 - Rea Prato n. 521147 - Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

Il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito da ANAC e accessibile dal sito internet dell'ANAC.

Il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante abbia effettuato una Segnalazione al canale interno indicato nella Procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, in caso di effettuazione di una Segnalazione tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero possa andare incontro ad un rischio di ritorsione;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni contenute nella Segnalazione possano costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Infine, il Segnalante può ricorrere alla procedura della divulgazione pubblica nel caso in cui, alternativamente:

- sia stata presentata una Segnalazione tramite canale interno e/o esterno e la Segnalazione medesima non abbia avuto seguito;
- il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse, inteso come situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile;
- il Segnalante abbia un fondato motivo di ritenere che la Segnalazione tramite il canale esterno istituito da ANAC comporti un rischio di ritorsione o che la Segnalazione medesima non abbia seguito.

Per l'utilizzo dei canali di segnalazione esterna si rinvia alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura viene inviata a tutti i dipendenti mediante e-mail aziendale e pubblicata in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.