

PROCEDURA
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME,
DI NAT POWER EUROPA S.R.L.

Sommario

1. OBIETTIVI	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. DEFINIZIONI	4
4. DESTINATARI	6
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
6. ESCLUSIONI	8
7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	10
8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	11
9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	12
10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	14
11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE	17
12. LA TUTELA DEL SEGNALATO	21
13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA	22
14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	23

1. OBIETTIVI

Il presente documento (la “**Procedura**”), approvato dal consiglio di amministrazione di Nat Europa (come di seguito definita) e applicabile a Nat Europa e a tutte le Società Nat Power (come di seguito definite) che devono uniformarsi alle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*¹, ha il principale obiettivo di assicurare l’osservanza delle previsioni del citato decreto e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o delle società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

La Procedura ha, conseguentemente, l’intento di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, la Procedura ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni e ai soggetti coinvolti nelle stesse.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento del Parlamento Europeo n. 679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

¹ Per mera completezza, si rappresenta, per quanto qui di maggiore interesse, che l’obbligo di adeguarsi alle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 è previsto a carico di quegli enti del settore privato che soddisfino, almeno, una delle seguenti condizioni: (i) abbiano impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) si occupino, a prescindere dalle dimensioni, di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente); (iii) adottino i modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al decreto legislativo 231/2001, a prescindere dal numero dei lavoratori impiegati.

- Legge 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- 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 Europea;
- D. Lgs. 24/2023 – 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 Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 311 del 12 luglio 2023;
- Nuova Disciplina “*Whistleblowing*” – Guida Operativa per gli Enti Privati di Confindustria di ottobre 2023.

3. DEFINIZIONI

- **ANAC:** indica l’Autorità Nazionale Anti-Corruzione.
- **Contesto Lavorativo:** indica la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro, nonché in senso ampio, intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra Nat Europa o una delle Società Nat Power e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, soci.
- **D. Lgs. 231/2001:** indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **D. Lgs. 24/2023:** ha il significato di cui al precedente Paragrafo 2 (*Riferimenti Normativi*).

- **Facilitatore:** indica la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che opera all'interno del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni o Gestore:** indica l'organo interno o esterno, composto da professionisti autonomi, dedicati e formati a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante la Piattaforma Informatica Whistleblower Software.
- **Gruppo Nat Power:** indica, collettivamente, Nat Europa e le Società Nat Power.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o MOG:** indica ciascun modello di organizzazione, gestione e controllo redatto, adottato ed implementato, rispettivamente, da Nat Europa e dalle Società Nat Power ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- **Nat Europa:** indica Nat Power Europa S.r.l., società a responsabilità limitata, con sede legale in Milano, via Savona, n. 97, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi 12513090964.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** indica l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, autonomo, indipendente e imparziale, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e avente il ruolo di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.
- **Persona Coinvolta:** indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Piattaforma Informatica Whistleblower Software o Piattaforma WS:** indica il canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle Persone Coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
- **Procedura Whistleblowing o Procedura:** indica la presente procedura per la gestione delle segnalazioni.

- **Segnalante o Whistleblower:** indica chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** indica il soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Segnalazione:** indica la comunicazione scritta o orale inviata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione. Sul punto si rinvia al Paragrafo 5. (*Oggetto e contenuto della Segnalazione*).
- **Società:** indica Nat Europa.
- **Società Nat Power:** indica qualsivoglia società controllata e/o partecipata da Nat Europa.

4. DESTINATARI

La presente Procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti del Gruppo Nat Power, nonché a coloro che sono vincolati alle predette sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso il Gruppo Nat Power;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi del Gruppo Nat Power;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il Gruppo Nat Power;
- gli amministratori, i soci del Gruppo Nat Power e chiunque eserciti funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, nelle medesime.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto fatti, atti, condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e irregolarità di cui si ha avuto conoscenza nel Contesto Lavorativo o anche solo il sospetto che siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo – costituenti illeciti e irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, rispettivamente, da Nat Europa e ciascuna delle Società NatPower, dei relativi allegati (che ne costituiscono parte integrante) e del D. Lgs. 231/2001 in generale, che coinvolgano direttamente o indirettamente le società del Gruppo.

Per le società del Gruppo Nat Power che, al momento dell'adozione della Procedura, occupano un numero di dipendenti inferiore a 50 e hanno adottato il MOG, sono oggetto di Segnalazione solo le violazioni del D. Lgs. 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei relativi allegati che ne costituiscono parte integrante.

Diversamente, per le società del Gruppo Nat Power che, al momento dell'adozione della Procedura, occupano più di 50 dipendenti e hanno adottato il MOG, l'oggetto della Segnalazione ricomprende sia le violazioni del D. Lgs. 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, sia:

- gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Nello specifico, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;
- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea), come individuati nei regolamenti, direttive,

decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;

- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai punti precedenti.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il Segnalante non opti per la modalità 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 e, ove possibile, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i Segnalato/i;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano 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.

6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le Segnalazioni siano

il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto della presente Procedura solo se rispettano i requisiti di cui al precedente Paragrafo 5. (*Oggetto e contenuto della Segnalazione*).

Le Segnalazioni sono, dunque, ritenute inammissibili per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore, applicabili alla realtà aziendale del Gruppo Nat Power;
- esposizione dei fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Non assumono rilievo ai fini della normativa in materia di *whistleblowing*:

- le segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. A titolo esemplificativo, si pensi alle segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, nonché alle segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, che dovranno essere inviate alla funzione aziendale competente (*Human Resources*), che si occuperà della relativa gestione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. Ci si riferisce, quindi, alle

violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Non saranno, altresì, gestite secondo la Procedura le informazioni già di dominio pubblico, né le segnalazioni che esulano dal perimetro del D. Lgs. 24/2023, così come precisate nel Paragrafo 5. (*Oggetto e contenuto della Segnalazione*). Esse devono essere trattate come segnalazioni ordinarie e secondo le procedure eventualmente implementate e le prassi operative.

7. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle Segnalazioni del Gruppo Nat Power è individuato nell'Organismo di Vigilanza di Nat Europa, i cui membri sono dotati di autonomia e indipendenza.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), del Facilitatore (ove applicabile), della Persona Coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore delle Segnalazioni garantisce il corretto svolgimento del procedimento di Segnalazione delle violazioni.

Il Gestore si interfaccia, altresì, con le funzioni e le figure aziendali, di volta in volta competenti, per richiederne la collaborazione ai fini di una migliore istruttoria e analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al D. Lgs. 24/2023 previste anche dalla Procedura. Al Gestore non spetta tuttavia accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dal Gruppo Nat Power.

Qualora la Segnalazione dovesse riguardare violazioni del D. Lgs. 231/2001 e/o del MOG, l'O.d.V. di Nat Europa informerà tempestivamente e coinvolgerà l'O.d.V. della Società Nat Power interessata dalla Segnalazione, rispettando ovviamente gli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, Nat Europa ha implementato la Piattaforma Informatica Whistleblower Software quale canale interno di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale (<https://natpower.com/>).

Si precisa che Nat Europa mette a disposizione la Piattaforma WS a favore di tutte le Società Nat Power e che il Segnalante, al momento di accesso alla stessa, può selezionare la Società Nat Power per cui vuole effettuare la Segnalazione².

Una volta effettuato l'accesso alla Piattaforma WS, il Segnalante può scegliere se effettuare la Segnalazione in forma scritta o mediante registrazione vocale (in quest'ultimo caso, la voce viene distorta per assicurare la sicurezza e l'anonimato del Segnalante medesimo).

È consentito al Segnalante di eseguire la Segnalazione:

- a) in forma anonima, utilizzando l'apposita opzione;
- b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge e secondo quanto meglio specificato al successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

La Piattaforma WS consente di caricare documenti e contenuti video, a supporto della Segnalazione.

Una volta completato l'iter di invio della Segnalazione, al Segnalante viene rilasciato un codice univoco identificativo (*password*), che gli servirà anche per accedere all'area dedicata alla sua Segnalazione, verificarne lo stato, interagire con il Gestore, nonché trasmettere ulteriore documentazione e/o osservazioni. Tale codice deve essere copiato e incollato in un documento sicuro e scaricato/salvato nel dispositivo del Segnalante.

² Nat Europa e le Società Nat Power hanno complessivamente impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, motivo per cui si è optato per la condivisione del canale di Segnalazione interna e della relativa gestione.

Contestualmente al rilascio della *password*, il sistema fornisce la possibilità di inserire un indirizzo *e-mail*, che non verrà divulgato e a cui saranno inviate notifiche aventi ad oggetto messaggi/informazioni/cambiamenti rilevanti, quali, ad esempio, la ricezione di un messaggio da parte del Gestore e l'aggiornamento della Segnalazione.

L'avviso di presa in carico della Segnalazione verrà comunicato al Segnalante entro 7 (sette) giorni dalla sua effettuazione.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, se la Segnalazione è considerata "Segnalazione *whistleblowing*" (ovvero ciò sia stato espressamente indicato dal Segnalante o sia comunque deducibile dal contenuto della Segnalazione), questi dovrà invitare la persona che ha effettuato la Segnalazione a caricarla sulla Piattaforma WS.

E' possibile effettuare una Segnalazione anche mediante un incontro di persona, da richiedersi attraverso la Piattaforma WS, inviando una Segnalazione avente ad oggetto esclusivamente la richiesta di un incontro di persona. In tal caso, il Gestore garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole e secondo modalità idonee a garantirne la riservatezza. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC nei seguenti casi e solo se:

- il canale di Segnalazione interna non è attivo ovvero è attivo, ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore;
- in seguito alla Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno, la medesima non ha avuto seguito;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati, la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o *social network*) solo se:

- 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 oggetto della Segnalazione 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 nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel successivo Paragrafo 11. (*La tutela del Segnalante*).

Denuncia

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

10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

- a. Registrazione;*
- b. Istruttoria preliminare;*
- c. Istruttoria e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione;*
- e. Reportistica.*

a) Registrazione

Effettuata la Segnalazione sulla Piattaforma WB è il *software* stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta informativa in merito al caricamento della Segnalazione mediante procedura di notifica automatizzata, è tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta al Segnalante.

b) Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine, il Gestore effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 e:

- laddove rilevi da subito che la Segnalazione sia palesemente infondata o rientrante nei casi di esclusione di cui al precedente Paragrafo 6. (*Esclusioni*), procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;

- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro;
- nel caso in cui la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le fasi successive dell'istruttoria.

c) Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di *audit* e tecniche investigative obiettive.

Il Gestore delle Segnalazioni, laddove necessario per lo svolgimento dell'istruttoria, può servirsi del supporto tecnico/specialistico di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico di altre funzioni/direzioni aziendali. In tali casi, è necessario, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona Segnalante o di ogni Persona Coinvolta.

Laddove la Segnalazione abbia ad oggetto violazioni del D. Lgs. 231/2001 e/o del MOG, il Gestore delle Segnalazioni informa tempestivamente l'O.d.V. di Nat Europa o della Società Nat Power interessata dalla Segnalazione, coinvolgendolo nell'istruttoria, sempre, ovviamente, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa.

Il Gestore non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può, in ogni caso, richiedere di essere sentito e il Gestore dà seguito alla richiesta ricevuta, invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un *report* finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito degli accertamenti, quando riscontri l'infondatezza della Segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione aziendale competente (*Human Resources*) per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice univoco generato dalla Piattaforma WS entro 3 (tre) mesi dalla comunicazione di presa in carico della Segnalazione.

Il suddetto termine può essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

d) Archiviazione

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma WS, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili, né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle Persone Coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

e) **Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a predisporre una reportistica annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del consiglio di amministrazione di Nat Europa ovvero di ciascuna Società Nat Power interessata.

11. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante, al momento della Segnalazione (effettuata sia mediante canali di Segnalazione interni, sia mediante canali di Segnalazione esterni, sia attraverso la denuncia alle autorità competenti):

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (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 rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente Paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- Facilitatori;

- persone che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia 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 loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la partecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante (es. *partnership* tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o, comunque, qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

Ulteriore forma di tutela prevista dal D. Lgs. 24/2023 riguarda la limitazione della responsabilità del Segnalante per tutti quei casi in cui, in assenza di un'esenzione specifica di responsabilità, egli sarebbe chiamato a rispondere in sede penale, civile e/o amministrativa per aver rilevato o diffuso talune categorie di informazioni.

Ciò a una duplice condizione: (i) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione; e (ii) la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Pertanto, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né civilmente e né in sede amministrativa per i seguenti fatti:

- 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.c.);
- 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.

Riservatezza

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne, ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. 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 del Segnalante 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.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti 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.

Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata. Nat Europa e le Società Nat Power si riservano il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere tali condotte contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito della Procedura.

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;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o, comunque, il trattamento sfavorevole;
- la 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i 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;
- l'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;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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 interessata.

12. LA TUTELA DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento il D. Lgs. 24/2023 prevede che la tutela dell'identità sia garantita anche al Segnalato. Nei confronti di quest'ultimo, si precisa, che in nessun caso verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa. Il Segnalato non verrà sanzionato quindi disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Come sopra anticipato, nella fase di analisi della Segnalazione e nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità, il Segnalato è tutelato attraverso la riservatezza dei suoi dati personali, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

Qualora il Segnalato venga a conoscenza della Segnalazione, lo stesso non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge per l'esercizio del diritto di difesa.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla

stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Si evidenzia inoltre che, a sostegno del Segnalato e del suo diritto di difesa, il D. Lgs. 24/2023 ha altresì riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La normativa non riconosce tuttavia al Segnalato il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda; tale diritto è, infatti, garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

13. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della Procedura comporta per i dipendenti di Nat Europa e delle Società Nat Power la possibilità di applicazione del relativo sistema disciplinare, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Nat Europa e le Società Nat Power si impegnano a diffondere la Procedura al fine di rendere edotta la popolazione aziendale e le terze parti circa il suo contenuto, specie con particolare riferimento alle modalità operative ivi precisate. A tal riguardo, la presente Procedura viene resa accessibile a tutti attraverso la divulgazione tramite la rete *intranet* aziendale, e il sito *web* istituzionale (<https://natpower.com/>).

A ciascun dipendente, collaboratore, lavoratore autonomo, viene inoltre trasmessa copia della presente Procedura al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo o di collaborazione.

Nat Europa e le Società Nat Power si impegnano a garantire un percorso formativo finalizzato a far comprendere la normativa *whistleblowing*, le condotte segnalabili, nonché le modalità operative per effettuare le Segnalazioni e le tutele a favore del Segnalante.