

DOCUMENTO SULLA POLITICA DI GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

APPROVATO IN DATA 27.03.2026 - EDIZIONE N. 2

SOMMARIO:

INTRODUZIONE

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

2. MODALITÀ OPERATIVE

2.1 SISTEMI DI SEGNALAZIONE

2.1.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

2.1.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

2.1.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

2.1.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

2.2 GARANZIA DI ANONIMATO E RISERVATEZZA

2.3 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

3. MISURE DI PROTEZIONE

4. REPORTISTICA

5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

6. DISTRIBUZIONE

7. PRIVACY

8. DECORRENZA E VARIAZIONI

INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 (cd. "Decreto Whistleblowing", di seguito anche "Decreto") in vigore dal 30 marzo 2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In data 24 gennaio 2026 è entrato in vigore il D.Lgs 211/2025, recante attuazione della Direttiva (UE) 2024/1226 relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea. L'articolo 7 del citato decreto ha modificato l'articolo 1 del D.lgs. 24/2023, estendendo espressamente la disciplina di protezione anche ai segnalanti di violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy ha lo scopo di istituire dei canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni effettuate da parte dei dipendenti o di terze parti relative a comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di Fondenergia.

L'obiettivo della presente Policy è quello di promuovere un ambiente lavorativo in cui si garantisca che, qualora una persona effettui una segnalazione, questa non subisca o possa subire, in maniera diretta o indiretta, un comportamento ritorsivo.

Per "violazione" deve intendersi un comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di Fondenergia e che consiste in:

- 1) un illecito amministrativo, contabile, civile o penale che non rientra nei successivi punti 3), 4), 5), 6) e 7);
- 2) una condotta illecita rilevante ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- 3) un illecito che rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al predetto decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) un atto od omissione che lede gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) un atto od omissione riguardante il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, compresa ogni violazione delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) un atto o comportamento che vanifichi l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5);
- 7) violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea, come disciplinate dalla normativa nazionale di recepimento della Direttiva (UE) 2024/1226, incluse le condotte di elusione, aggiramento o violazione dei divieti e degli obblighi previsti dai regolamenti dell'Unione europea in materia di sanzioni economiche e finanziarie.

Per "segnalazione" si intende qualsiasi notizia riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a normative nazionali o dell'Unione Europea o a policy interne del Fondo, trasmessa con le modalità di seguito precisate da un dipendente o da una terza parte al soggetto deputato per la relativa ricezione e gestione.

Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti, in seguito definiti anche quali "segnalanti":

- lavoratori subordinati di Fondenergia, ivi compresi:
 - i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017);

- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi:
 - i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
 - i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 di tale disposizione, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
 - i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Per “persona segnalante” deve intendersi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Per “comportamento ritorsivo” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Fondenergia, tenuto conto delle attività già previste dalla normativa e dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti specificamente per il Titolare della Funzione di Revisione Interna, ha individuato in quest’ultimo il responsabile del canale di segnalazione interna istituito per la ricezione delle segnalazioni. Fondenergia ha inoltre stabilito che, nel caso di impossibilità del Responsabile individuato a svolgere il ruolo per un periodo di tempo superiore a una settimana, le relative funzioni saranno svolte, limitatamente al periodo di sua assenza, dal Presidente del Collegio Sindacale.

2. MODALITA' OPERATIVE

Nel caso in cui un segnalante ritenga che si sia verificata o che possa verificarsi una violazione, lo stesso può segnalarlo alla Funzione di Revisione Interna con le modalità di seguito indicate.

I segnalanti possono inviare segnalazioni, sia indicando la loro identità (che rimane riservata), sia in forma anonima, utilizzando il canale interno Whistleblowing messo a disposizione dal Fondo. Detto canale garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, tranne che il segnalante autorizzi espressamente l’attribuzione ad esso del contenuto della segnalazione.

La segnalazione deve contenere informazioni sufficienti e fondate tali da consentire di effettuare un'adeguata valutazione di attendibilità e di attivare la successiva istruttoria.

Le segnalazioni effettuate da mittenti anonimi saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

Fondenergia si attende che i dipendenti e le terze parti, ad ogni livello, collaborino per garantire un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Pertanto, nei casi previsti dal Decreto e di cui più avanti, interverrà sul piano disciplinare per sanzionare atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori.

Il canale di segnalazione è disponibile anche nei confronti di chi non rientra ancora in una delle categorie di cui sopra (qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite nel corso del processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) e di chi non ha più rapporti con il Fondo (qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite quando il rapporto era ancora in essere).

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Assemblea dei Delegati), come pure altri soggetti terzi, fornitori, consulenti, collaboratori, partner, ecc.

È necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

2.1 SISTEMI DI SEGNALAZIONE

2.1.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di consentire l'invio di segnalazioni, anche se anonime, Fondenergia ha individuato i seguenti sistemi di comunicazione:

- canale informatico dedicato, tramite la piattaforma “@Whistleblowing” accessibile attraverso il link presente nel sito web di Fondenergia (www.fondenergia.it). La segnalazione può essere trasmessa sia in forma scritta, alternativamente in modalità anonima o riservata, che in forma orale, mediante registrazione vocale. A seguito dell'invio della segnalazione verrà fornito al segnalante un codice alfanumerico con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con il responsabile della gestione della segnalazione attraverso il tool di messaggistica. Allo scopo, Fondenergia si avvale della piattaforma informatica fornita dalla Società BDO Advisory Services S.r.l, che ne garantisce il funzionamento e la rispondenza ai requisiti di legge. Il Fondo esegue una verifica periodica della Società che fornisce la piattaforma informatica;
- posta ordinaria indirizzata alla Funzione di Revisione Interna, nella persona del Dott. Fabrizio Marino, presso Bruni, Marino & C. srl Società Benefit, via L. Muratori n. 50, 20135 Milano. In questo caso la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante una dicitura che evidenzia in modo inequivocabile che si tratta di segnalazione “Whistleblowing”;
- mediante i medesimi canali il segnalante può chiedere di fissare un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione, che sarà fissato entro un termine ragionevole.

In ogni caso il segnalante dovrà specificare che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Nel caso di utilizzo del sistema di messaggistica, il Titolare della Funzione di Revisione Interna, previo consenso del Segnalante, potrà conservare la segnalazione mediante la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La gestione delle segnalazioni è effettuata dal Titolare della Funzione di Revisione Interna di Fondenergia, Dott. Fabrizio Marino.

Il Fondo raccomanda coloro che effettuano segnalazioni a non divulgare a terzi informazioni rispetto alla segnalazione effettuata per non vanificare la protezione della riservatezza.

2.1.2 CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNA

La persona può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), accessibile dal sito web www.anticorruzione.it, solo al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2.1.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona può effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 (tre mesi per quanto riguarda la segnalazione interna) e 8 (tre mesi, o, se ricorrono motivate ragioni, sei mesi per la segnalazione esterna) in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo, di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

2.1.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

La persona può rivolgersi altresì all'autorità giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti.

2.2 GARANZIA DI ANONIMATO E RISERVATEZZA

Fondenergia assicura riservatezza, tutela della privacy, protezione dei dati e delle persone che segnalano e assicura la riservatezza delle informazioni personali anche dei soggetti segnalati, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante, o di informazioni dalle quali quest'ultima possa essere dedotta, è considerata una violazione delle misure di protezione del whistleblower.

Se la segnalazione è inviata ad un soggetto diverso dal Titolare della Funzione di Revisione Interna, la stessa dovrà essere inoltrata a quest'ultimo, con urgenza e riservatezza entro 7 giorni, a prescindere dal canale di comunicazione utilizzato e dal tipo di segnalazione ricevuta. Alla Funzione di Revisione Interna deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente ai fatti segnalati per le valutazioni di competenza. Della predetta trasmissione il soggetto diverso che ha ricevuto erroneamente la segnalazione dovrà dare notizia anche al segnalante, se non anonimo.

Le eventuali segnalazioni che abbiano ad oggetto il Titolare della Funzione di Revisione Interna dovranno essere inoltrate al canale esterno gestito dall'ANAC.

2.3 MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le segnalazioni, sia orali che scritte, sono gestite dalla Funzione di Revisione Interna che aggiorna il segnalante sullo stato di avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato, nei seguenti tempi:

- entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione viene rilasciato al segnalante un avviso di ricevimento;
- entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), informerà il segnalante sull'esito dell'istruttoria e sulle eventuali misure adottate o in corso di adozione ovvero sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Preliminarmente la Funzione di Revisione Interna verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi). Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing (ad esempio, perché configurante un reclamo), ovvero qualora la segnalazione sia ritenuta mera lamentela o sia relativa a eventi già segnalati e/o conosciuti, la Funzione di Revisione Interna archiverà la pratica dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui non vi siano prove sufficienti del comportamento illegittimo, ne sarà data informativa al segnalante.

Nel caso di segnalazione in mala fede, da intendersi quale segnalazione falsa o infondata, fatta al solo scopo di danneggiare o arrecare pregiudizio ad uno o più dipendenti o al Fondo, detto comportamento, quando sia accertata anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, sarà avviato un procedimento disciplinare ai sensi del CCNL applicato al rapporto di lavoro e irrogata la sanzione disciplinare ivi prevista, per i casi di gravi violazioni di legge o del rapporto di lavoro, ferma restando l'eventuale azione legale nei confronti del responsabile. In tale caso, inoltre, le tutele previste nei confronti del segnalante dal Decreto non sono garantite.

Ricevuta la segnalazione, la Funzione di Revisione Interna, nelle proprie attività istruttorie potrà coinvolgere a sua discrezione altre funzioni del Fondo non coinvolte per eseguire le opportune verifiche. Nel caso lo ritenesse opportuno, la Funzione di Revisione Interna potrà coinvolgere un consulente legale, come supporto, con spese a carico del Fondo. Ad esito dell'istruttoria condotta, qualora dovesse ravvisare il *fumus* di fondatezza della segnalazione informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la Funzione di Revisione Interna informerà tempestivamente il Presidente del Collegio Sindacale;
- il Presidente del Collegio Sindacale, la Funzione di Revisione Interna informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- congiuntamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale, la Funzione di Revisione Interna informerà tempestivamente il Direttore Generale.

Il Titolare della Funzione di Revisione Interna potrà contattare il segnalante durante la fase di istruttoria interna qualora fossero necessari approfondimenti, ulteriori informazioni o integrazioni ai fini dell'espletamento dell'istruttoria e potrà coinvolgere altri soggetti, interni o esterni a Fondenergia, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Salvo espressa autorizzazione in tal senso del segnalante, il Titolare della Funzione di Revisione Interna può venire a conoscenza dei dati identificativi del segnalante medesimo nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini istruttori. Il sistema, in questi casi, registrerà l'accesso all'identità da parte del Titolare della Funzione di Revisione Interna e le ragioni addotte.

Nella esecuzione delle verifiche, le stesse dovranno essere condotte in maniera equa, imparziale ed accurata, assicurando una durata ragionevole ed il rispetto dell'anonimato del segnalante e la riservatezza delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Terminate le verifiche, il Titolare della Funzione di Revisione Interna redigerà una relazione nella quale riassumerà l'iter condotto, gli elementi raccolti ed esporrà le conclusioni alle quali è pervenuto.

Sono fatte salve le segnalazioni effettuate dal Titolare della Funzione di Revisione Interna alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione nello svolgimento delle attività a norma del D.lgs. 252/05.

3. MISURE DI PROTEZIONE

Beneficiano delle misure di protezione previste dal Decreto i soggetti segnalanti.

Ne beneficiano inoltre i seguenti soggetti:

- a) i facilitatori, vale a dire le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- d) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione operano nei seguenti casi:

- aa) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero tra le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato rientranti tra quelle di cui all'art. 1 del Decreto;
- bb) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto in tema di segnalazioni interne, segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

I segnalanti e gli ulteriori soggetti sopra elencati da a) a d) non possono subire alcuna ritorsione per effetto o in connessione con la segnalazione.

A titolo esemplificativo, sono considerate ritorsioni:

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

I sopra indicati soggetti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del Decreto e costituenti ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la

reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del Decreto.

La predetta disposizione si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni previste dal Decreto.

In aggiunta alle disposizioni di cui sopra, il Decreto ha previsto l'istituzione di misure di sostegno a favore dei segnalanti; in particolare, al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10>, è disponibile l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono tali misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni per l'accesso al patrocinio a spese dello Stato.

4. REPORTISTICA

La Funzione di Revisione Interna, per il tramite dell'applicativo web messo a disposizione dalla Società BDO Advisory Services S.r.l., predispone il report delle segnalazioni ricevute, evidenziando tutte le segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento.

Tale reportistica è a disposizione degli Organi del Fondo, delle autorità competenti e delle Funzioni di controllo.

5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale ed è archiviata dalla Funzione di Revisione Interna in maniera sicura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle normative vigenti. Tale documentazione è accessibile alle autorità competenti.

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

6. DISTRIBUZIONE

La presente Policy deve avere la massima diffusione possibile. A tal fine essa è consegnata ad ogni dipendente e messa a disposizione in luogo accessibile a tutti nei locali di Fondenergia. Il Fondo esegue periodicamente attività formative a beneficio del personale dipendente. Il Fondo provvede a veicolare la presente politica alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato al personale dipendente. Inoltre è pubblicata su www.fondenergia.it

7. PRIVACY

Il trattamento dei dati personali effettuato da Fondenergia nell'ambito della ricezione e della gestione delle segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e della normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali. Tale informativa si applica al trattamento dei dati personali di tutti

i soggetti che possono, a vario titolo, essere acquisiti da Fondenergia per via di una segnalazione (segnalante, segnalato, persone coinvolte e altri soggetti menzionati nella segnalazione).

8. DECORRENZA E VARIAZIONI

Di seguito sono riepilogati gli aggiornamenti al presente documento

VERSIONE N.	DATA	NOTE
1	25/10/2023	INTRODUZIONE
2	27/03/2026	AGGIORNAMENTO ALLE DISPOSIZIONI DEL DLGS 211 DEL 2025 (ESTENSIONE DELLE FATTISPECIE DI VIOLAZIONI SEGNALABILI), ARMONIZZAZIONE ALLE LINEE GUIDA ANAC APPROVATE CON DELIBERA N 478 DEL 26/11/2025.