



# **GUIDA ALLE SEGNALAZIONI NEL GRUPPO HERA**

## SOMMARIO

<b>1. CONCETTI PRINCIPALI .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Chi può effettuare segnalazioni.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Cosa si può segnalare .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Come si effettua una segnalazione .....</b>	<b>4</b>
1.3.1 <i>Canali di segnalazione interni.....</i>	4
1.3.2 <i>Canali di segnalazione esterni.....</i>	5
<b>2. TUTELE GARANTITE AI SEGNALANTI.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Chi può beneficiare delle tutele.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Tutela della riservatezza .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Tutela dagli atti ritorsivi .....</b>	<b>7</b>
<b>3. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. SOCIETÀ OGGETTO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>10</b>
<b>5. RIFERIMENTI.....</b>	<b>10</b>

## 1. CONCETTI PRINCIPALI

### 1.1 Chi può effettuare segnalazioni

Il **segnalante**, al quale sono garantite le tutele riassunte nel prossimo paragrafo, è la persona fisica che effettua una **segnalazione di informazioni** sulle eventuali violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Per "contesto lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali svolte nell'ambito dei seguenti rapporti/ruoli:

- dipendenti del Gruppo<sup>1</sup>;
- lavoratori autonomi<sup>2</sup> che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo, forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso il Gruppo o le Società del Gruppo;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il Gruppo o le Società del Gruppo;
- azionisti e persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso il Gruppo o le Società del Gruppo.

Le stesse tutele si applicano anche nel caso in cui la segnalazione sia effettuata:

- quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il **periodo di prova**;
- successivamente allo **scioglimento del rapporto** giuridico se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### 1.2 Cosa si può segnalare

La segnalazione riguarda **informazioni**, compresi i fondati sospetti, sulle **violazioni**, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere state commesse nel Gruppo Hera. Per

<sup>1</sup> Sono compresi i lavoratori titolari di un rapporto di collaborazione a prestazione occasionale.

<sup>2</sup> Sono compresi i titolari di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale, di rapporti che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata ex art. 409 c.p.c. e i titolari di rapporti ex art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015.

violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Hera** e che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione europea o nazionali**, 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;
- atti od omissioni che ledono gli **interessi finanziari dell'Unione**; atti od omissioni riguardanti il **mercato interno**; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del **D. Lgs. 231/2001** o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti precedenti;
- **altri illeciti amministrativi, civili o penali** che non rientrano nei punti precedenti;

Come meglio precisato nei prossimi paragrafi, la segnalazione può essere interna, esterna o divulgazione pubblica.

---

## 1.3 Come si effettua una segnalazione

### 1.3.1 Canali di segnalazione interni

Le modalità per effettuare la **segnalazione al Gruppo Hera (segnalazione interna)** sono tre:

- **Portale delle Segnalazioni:** <https://segnalazioni.gruppohera.it> che garantisce il ricorso a strumenti di crittografia;
- **Posta ordinaria:** indirizzata alla Direzione Internal Auditing V. Berti Pichat 2/4, 40127, Bologna, con indicazione "Riservato" sulla busta;
- **Segnalazione orale:** previo appuntamento da richiedere con *mail* a [presidente.odv@PEC.gruppohera.it](mailto:presidente.odv@PEC.gruppohera.it) o mediante l'utilizzo del portale allegando una segnalazione registrata.

Le segnalazioni sono indirizzate all'Organismo di Vigilanza (OdV) competente che le gestisce mediante l'attività della Direzione Internal Auditing (DIA) del Gruppo Hera, con il supporto della Direzione Centrale Legale e Societario del Gruppo Hera. Nel cap. 3 sono illustrate le modalità di

gestione della segnalazione interna. Si precisa che alcune Società del Gruppo Hera sono dotate di un proprio Organismo di Vigilanza e, di conseguenza, di propri canali di segnalazione interni, indicati nel successivo cap. 4.

---

### 1.3.2 Canali di segnalazione esterni

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna sul canale messo a disposizione e gestito dall'**ANAC**<sup>3</sup> se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è reputato conforme al D. Lgs. 24/23;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa 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 potrebbe subire ritorsioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si aggiunge a questo canale esterno un diverso tipo di segnalazione, la **divulgazione pubblica**, (ovvero tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone). La tutela del segnalante si applica se la divulgazione viene effettuata in presenza di una delle seguenti condizioni (in aggiunta alle ulteriori condizioni previste nella presente Guida):

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

## 2. TUTELE GARANTITE AI SEGNALANTI

---

<sup>3</sup> *Whistleblowing* - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

---

## 2.1 Chi può beneficiare delle tutele

Le tutele di seguito riassunte si applicano ai **segnalanti di cui al cap. 1 par. 1.1** che effettuano una segnalazione di informazioni riguardanti violazioni di cui al par. 1.2 con l'utilizzo dei canali di segnalazione interni. Le tutele si applicano inoltre ai segnalanti che fanno ricorso al canale di segnalazione esterno, a una divulgazione pubblica o a una denuncia all'autorità. **Affinché le tutele si applichino è necessario che il segnalante faccia uso esclusivo di uno dei canali elencati e che rispetti le condizioni e le modalità di segnalazione specificate, tra cui la condizione del fondato motivo della segnalazione.**

Le stesse misure di tutela si applicano ai **facilitatori**, ossia le persone che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Inoltre, la stessa tutela spetta anche alle **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o che detengono con esso un rapporto abituale e corrente, agli **enti di proprietà** del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. Le tutele si applicano anche rispetto al segnalante che abbia sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del sistema di segnalazioni, e di conseguenza delle tutele, le segnalazioni diffamatorie o calunniose. In particolare, a titolo esemplificativo non devono essere effettuate:

- segnalazioni basate su fatti che il segnalante sa non essere veritieri;
- segnalazioni basate su fatti riportati da altri o basati sul "sentito dire".

---

## 2.2 Tutela della riservatezza

Nell'ambito delle segnalazioni effettuate tramite il portale segnalazioni, il **nominativo** del segnalante è **oscurato** e può essere visualizzato solamente previa verifica indipendente della presenza dei presupposti normativi.

Il nominativo e qualunque altra informazione da cui può evincersi l'identità del segnalante possono essere visualizzati solo dai soggetti incaricati della gestione, espressamente autorizzati a trattare tali dati, se è necessario per le indagini e se il segnalante acconsente o per l'adozione di un programma

di prevenzione dagli atti ritorsivi. Tali informazioni **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, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gruppo tutela anche la riservatezza dell'identità delle **persone coinvolte e/o menzionate** nella segnalazione, alle quali la violazione è attribuita o che si trovano comunque implicate, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

---

### 2.3 Tutela dagli atti ritorsivi

I segnalanti e gli altri beneficiari delle tutele, descritti nel par. 2.1., non possono subire alcun atto di ritorsione<sup>4</sup>. La DIA, con il coinvolgimento di Direzione Centrale Personale e Organizzazione di Gruppo e delle Direzioni/Società interessate dalla segnalazione, attiva un **programma di prevenzione degli atti ritorsivi**, la cui efficacia è monitorata annualmente dalla DIA stessa. I segnalanti e gli altri soggetti destinatari della tutela possono, comunque, rivolgersi alla DIA per segnalare di aver subito azioni ritorsive mediante comunicazione all'interno del portale di segnalazione, fatte salve le altre tutele previste a norma di legge.

I beneficiari della tutela possono, inoltre, comunicare all'**ANAC** le ritorsioni che ritengono di avere subito. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e chi viene licenziato a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

La stessa tutela si applica nei casi di segnalazione interna o presentata davanti alle competenti autorità, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata **successivamente identificata** e ha subito ritorsioni.

La tutela dagli atti ritorsivi si applica, come già sottolineato, se al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica, l'autore aveva **fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e coerenti

---

<sup>4</sup> A titolo non esaustivo, sono considerati atti ritorsivi: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, e gli ulteriori casi previsti dal D. Lgs. 24/2023 art. 17 comma 4.

con la disciplina in vigore e se la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata rispettando le condizioni e le modalità previste.

Inoltre, nel caso in cui venga 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare commisurata ai fatti ed ai comportamenti.

Le tutele descritte nel presente capitolo non sostituiscono le disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di ottenere protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali nonché gli ulteriori ambiti di applicazione disposti dalla normativa nazionale o comunitaria.

### 3. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni effettuate con i canali di segnalazione interni sono indirizzate all'Organismo (OdV) di Vigilanza di Hera SpA o delle società del Gruppo a cui si riferisce la segnalazione. La gestione dei canali di segnalazione interni è affidata alla **Direzione Internal Auditing** (DIA) di Gruppo, con la supervisione dell'OdV di Hera SpA. La gestione è svolta da **personale** specificamente **formato** a tal fine.

A seguito della ricezione di una segnalazione sul portale la DIA rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione.

Per quanto riguarda la **segnalazione orale**, previo consenso del segnalante, viene documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale dell'incontro o trascrizione integrale della segnalazione telefonica. In caso di trascrizione o verbale il segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

In caso di **segnalazione anonima** il segnalante non può essere ricontattato per eventuali chiarimenti. La segnalazione anonima viene, comunque, presa in considerazione fermo restando che l'anonimato potrebbe compromettere significativamente lo svolgimento delle indagini e potrebbe precludere

l'adozione delle eventuali misure necessarie nonché rendere più difficoltosa la concreta applicazione delle misure e tutele.

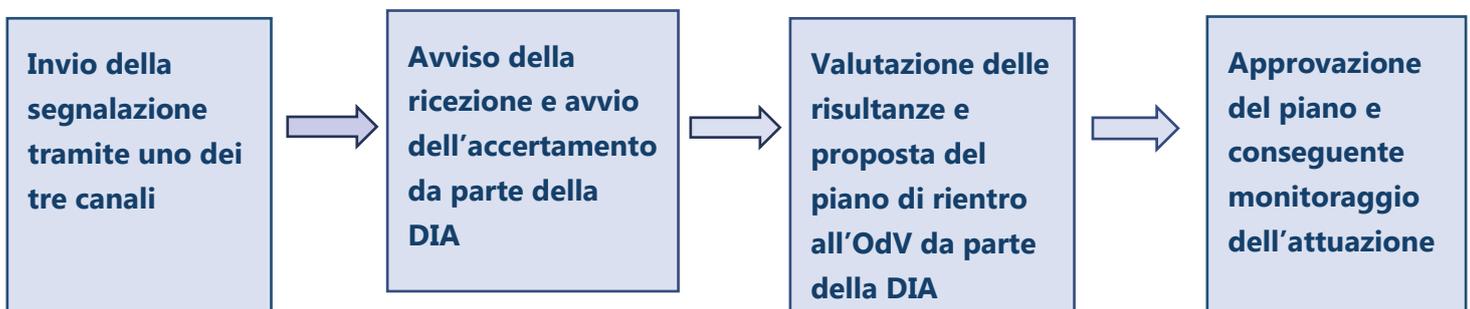
La DIA, a seguito di una breve verifica preliminare sulla base delle informazioni acquisite, provvede a dare seguito alla segnalazione **avviando l'attività di accertamento** e informando l'OdV e la Direzione Centrale Legale e Societario di Gruppo per quanto di competenza.

La DIA provvede ad **archiviare** la Segnalazione, qualora risulti:

- non rilevante né ai fini del D. Lgs. 231/2001, né in ottica antifrode/anticorruzione;
- non contenente informazioni riguardanti illeciti commessi né indicazione degli elementi concreti su cui si basano i fondati sospetti del segnalante e in misura sufficiente ai fini di avviare un accertamento (ad esempio in quanto generica).

La DIA procede all'attività di accertamento, effettuando le **verifiche** più opportune. Nel fare ciò la DIA può mantenere **interlocuzioni con il segnalante** e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza.

A seguito di tali attività di accertamento l'OdV, con il supporto della DIA, valuta le relative **risultanze** e l'eventuale piano di rientro ed entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento fornisce riscontro alla segnalazione, ovvero il seguito che si intende dare alla stessa. Il **piano di rientro** individuato, comprensivo di eventuali azioni correttive e di mitigazione del rischio e sanzioni disciplinari, viene approvato dall'OdV che ne monitora l'attuazione. Di seguito una rappresentazione grafica della gestione delle segnalazioni interne, nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta fondata:



## 4. SOCIETÀ OGGETTO DI APPLICAZIONE

In allegato si riportano tutte le società ricomprese nell'ambito di applicazione della presente Guida e le relative specificità, se esistenti, in merito ai canali utilizzati e agli OdV competenti.

## 5. RIFERIMENTI

La presente guida è a scopo informativo e divulgativo rispetto alle modalità di gestione delle segnalazioni che sono disciplinate dal D. Lgs. 24/2023 a cui si rinvia integralmente.

### **Normativa**

- D. Lgs. 24/2023 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicata sulla GU n. 63 del 15.03.2023"*;
- D. Lgs. 231/2001 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 300/2000"*, pubblicata sulla G.U. n. 140 del 19.6.2001 e s.m.i.;
- Norma UNI ISO 37001:2016 *"Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione"*;
- Regolamento (UE) 2016/679 *"Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati"*;
- D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. *"Codice Privacy"*;
- Disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

### **Documentazione del Gruppo Hera**

- Modello 231 del Gruppo Hera
- Modello per la Prevenzione della Corruzione e della Frode
- Codice Etico del Gruppo Hera