

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	1 di 15

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
E FORME DI TUTELA

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	2 di 15

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	PRINCIPALI FONTI E PRASSI.....	3
3.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
4.	DEFINIZIONI	3
5.	LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	6
6.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	7
6.1.	Perimetro societario.....	7
6.2.	Canali di Segnalazione	7
6.2.1.	Segnalazione interna	7
6.2.2.	Segnalazione esterna.....	8
6.2.3.	Divulgazione pubblica.....	8
6.3.	Invio della Segnalazione	8
6.3.1.	Segnalazione interna	8
6.4.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna.....	9
6.4.1.	Verifica preliminare	9
6.4.1.1.	Segnalazioni che non superano la verifica preliminare	9
6.4.1.2.	Segnalazioni che superano la verifica preliminare	10
6.5.	Casi particolari.....	11
6.5.1.	Segnalazioni rivolte al Direttore Generale (DG).....	11
6.5.2.	Segnalazioni anonime.....	11
7.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	11
8.	TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....	12
8.1.	Divieto di ritorsione	12
8.2.	Condizioni per l’applicazione della tutela dalle ritorsioni	13
8.3.	Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023	14
9.	CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	14
10.	REPORTING	14
11.	ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA	15
–	<i>Allegato 1 – Comunicazione ai dipendenti IL175 (Modalità segnalazione “My Whistlebowling” IT).....</i>	<i>15</i>
–	<i>Allegato 2 – Comunicazione ai dipendenti IL176 (Modalità segnalazione “My Whistlebowling” EN)</i>	<i>15</i>
–	<i>Allegato 3 - Informativa Privacy - Persona Segnalante EX-INF-WB.....</i>	<i>15</i>

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	3 di 15

1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- Modello 231 Regas
- Codice Etico Regas

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a Regas S.p.A. (la "Società").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Regas S.p.A., nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- c) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- d) l'ambito soggettivo di applicazione;
- e) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- f) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- g) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- h) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	4 di 15

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell’integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell’illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) *Metalmeccanico industria e installazione impianti* applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) *Dirigenti industria* applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- c) **“Comitato Whistleblowing”**: (nel seguito anche solo il “DG”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- d) **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l’ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) **“Destinatari”**: Persone – che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali - il cui rapporto giuridico con la società non è ancora iniziato, persone in periodo di prova, persone – che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni nel corso del rapporto – dopo lo scioglimento del rapporto, azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi¹, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché 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);
- g) **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- j) **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del DG e/o dell’eventuale altro organo titolare dell’onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni deve essere un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;
- k) **“OdV”**: l’organismo di vigilanza definito ai sensi del decreto legislativo 231;

¹ Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali 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 rapporti 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 (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	5 di 15

- l) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, Regas S.p.A. in funzione del senso della frase di riferimento;
- m) **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro²;
- n) **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- o) **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- p) **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- q) **“Ritorsione”**: 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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023³;
- r) **“Segnalazione”** o **“Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- s) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- t) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- u) **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal DG e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- v) **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- w) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive⁴.
 - ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto

² Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione 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 sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

³ 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.

⁴ Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	6 di 15

dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta⁵.

- iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE 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: illeciti relativi a 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 (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
 - Atti od 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'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
 - Atti od 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'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società 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 società;
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
- iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Società, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura esclusivamente quelle di seguito selezionate:
- i. Normative Nazionali;
 - ii. Normative Europee;
 - iii. Protocolli e procedure del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001
 - iv. Procedure e regolamenti aziendali

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

- i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

⁵ Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	7 di 15

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

6.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “Definizioni” di cui al punto 4.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- i. comunicazioni di carattere commerciale;
- ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁶.
- iv. segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea;
- v. segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6.2. Canali di Segnalazione⁷

6.2.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell’identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione⁸.

Alla data odierna la gestione di tale canale è affidata al:

- Direttore generale (DG), ai sensi dell’art. 4 del decreto;

Il DG è stato debitamente formato in materia e autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali⁹ contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il DG si rimanda al punto 6.5. “Casi particolari”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità¹⁰:

- i. in forma scritta, con modalità informatiche, tramite l’add-on My Whistleblowing al software My Governance¹¹

⁶ La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

⁷ Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

⁸ La riservatezza, oltre che all’identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

⁹ L’autorizzazione si intende fornita ai sensi dell’art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell’art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs 196/2003.

¹⁰ Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

¹¹ Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	8 di 15

6.2.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il gestore della segnalazione versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell’identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione¹².

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall’ANAC sul proprio sito web.

6.2.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. la Persona 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, 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.

6.3. Invio della Segnalazione

6.3.1. Segnalazione interna

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta può consultare gli allegati 1 e 2, che trattano su come effettuare una segnalazione.

La segnalazione scritta fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto

presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell’ambito delle Segnalazioni.

¹² La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	9 di 15

della Segnalazione, con la possibilità di allegare documenti word/pdf, immagini in diversi formati, audio e video mp3 e mp4.

Come previsto al punto 2 del Modulo di segnalazione, le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal DG, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

6.4.1. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del DG al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il DG si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna. Se la segnalazione viene effettuata tramite software "My Whistleblowing" il segnalante riceve automaticamente l'avviso di ricevimento alla lettura della stessa.

Il DG dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare il DG potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, il DG può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. non circostanziate;
- ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iii. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il DG:

- i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iii. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il DG - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti¹³ (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

6.4.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del DG nella casella di posta elettronica ove sono state ricevute o in formato digitale tramite software che garantiscano con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibile solo al DG.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso l'utilizzo del software, in quanto solo il DG può accedere alla segnalazione.

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel *report* periodico successivamente descritto.

¹³ tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	10 di 15

La Società fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹⁴.

6.4.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal DG abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società¹⁵. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del DG che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
 - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al DG affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione. annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
 - ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b) informare la Direzione aziendale per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Il DG si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro¹⁶ in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

¹⁴ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. del presente Regolamento nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

¹⁵ In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

¹⁶ Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	11 di 15

6.5. Casi particolari

6.5.1. Segnalazioni rivolte al Direttore Generale (DG)

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto il DG, la stessa deve essere trasmessa all'ODV, tramite forma scritta all'indirizzo e-mail odv@regasenergy.com.

L'ODV, dopo aver valutato se coinvolgere il Collegio Sindacale, valuta se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria e le altre fasi di gestione della segnalazione segue l'iter descritto nella presente procedura, ovvero sono eseguite tramite l'utilizzo del software "My Whistleblowing".

Nell'ipotesi di gestione delle segnalazioni da parte dell'ODV, le attività svolte e le decisioni assunte sono formalizzate nell'ambito dei verbali dell'ODV stesso.

6.5.2. Segnalazioni anonime

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- i. Amministratore Delegato (CEO) o HR Director qualora sia un dipendente non dirigente;
- ii. All'Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- iii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- iv. Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- v. All'Amministratore Delegato (CEO), qualora sia il DG;
- vi. Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	12 di 15

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso¹⁷. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del DG nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il DG, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il DG archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹⁸.

8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle 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) ai 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) agli 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 agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

¹⁷ La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

¹⁸ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	13 di 15

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, 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 di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro¹⁹.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal

Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;

¹⁹ L'autorità giudiziaria 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 posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	14 di 15

- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023²⁰, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il DG è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente (Direttore generale) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software "My WhistleBlowing", sarà il software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il DG provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibile solo al DG.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal DG interno deve essere conservato a cura del DG stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società²¹.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

10. REPORTING

Il DG rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il DG è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

²⁰ L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

²¹ Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

	SISTEMA GESTIONE QUALITÀ	PR-36	
	Procedura di Whistleblowing	Rev. 0 del 13/12/2023	15 di 15

11. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura entra in vigore dal 17 Dicembre 2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail ai Destinatari muniti di e-mail aziendale;
- affissa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale SharePoint, nella sezione dedicata di WhistleBlowing <https://regasitalia.sharepoint.com/sites/Regasitalia/SitePages/Whistleblowing.aspx>;
- pubblicato sul sito internet aziendale <https://www.regasenergy.com/it/>, nella sezione dedicata ai dati dell'azienda;

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della società la possibilità di applicazione del sistema disciplinare della società, in linea con quanto previsto dalla normativa e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.lgs. 24/2023.

In allegato

- **Allegato 1** – *Comunicazione ai dipendenti IL175 (Modalità segnalazione “My Whistleblowing” IT)*
- **Allegato 2** – *Comunicazione ai dipendenti IL176 (Modalità segnalazione “My Whistleblowing” EN)*
- **Allegato 3** - *Informativa Privacy - Persona Segnalante EX-INF-WB*

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o a contattare il DG all'indirizzo email: comunicazione@regasenergy.com