



RENO ENERGIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

ai sensi del D.Lgs. 24/2023

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
3. DEFINIZIONI.....	3
4. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
5. DESTINATARI	5
6. SEGNALAZIONI.....	6
6.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
6.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI	8
6.4 AMMISSIBILITA', ISTRUTTORIA ED INVESTIGAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
6.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	11
7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	11
8. DIVIETO DI RITORSIONE	12
9. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	14
10. TRATTAMENTO DEI DATI.....	14
11. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	14

1. PREMESSA

La presente Policy ha lo scopo di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti - o altri soggetti individuati quali destinatari ai sensi del D.Lgs. 24/2023 - possano segnalare comportamenti illegittimi e violazioni di disposizioni normative posti in essere all'interno dell'azienda, promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

La Policy ha l'obiettivo di rafforzare i presidi già esistenti in tema di controlli interni, oltre a tutelare gli interessi di dipendenti, collaboratori e soci dagli effetti pregiudizievoli che possono derivare dalla violazione della normativa vigente.

La Policy definisce il sistema interno di segnalazioni di Reno Energia (di seguito anche "Reno Energia" o "la Società") in conformità agli obblighi in materia previsti dalla normativa vigente.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023 rafforza i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, raccogliendo in un unico testo normativo, in maniera organica, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico sia del settore che privato.

Reno Energia realizza costantemente strategie volte a prevenire l'illegalità e, pertanto, implementa i principi e le prescrizioni contenute nel D.Lgs. 24/2023 affidando la Funzione Whistleblowing ad una funzione esterna, dotata delle adeguate caratteristiche di autonomia e formazione.

3. DEFINIZIONI

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

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 il Segnalante

ha un rapporto giuridico ai sensi del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Segnalante o Whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Persona coinvolta o Segnalato: 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.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica.

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.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Funzione Whistleblowing: funzione individuata dall'organo amministrativo quale destinataria delle segnalazioni whistleblowing e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni.

Modello 231 o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

4. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Società. La stessa procedura ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al Segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte in conformità al nostro ordinamento giuridico.

La Società, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente procedura non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante 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 o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 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;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutte le persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con Reno Energia, o che operano per conto o in favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- eventuali azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

(di seguito “Destinatari”).

Le tutele previste per il segnalante trovano applicazione anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico 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.

6. SEGNALAZIONI

In conformità alla normativa vigente riferita alla realtà di Reno Energia, è attivo un canale di segnalazione interno all’indirizzo www.coopreno.it/reno-energia/whistleblowing-reno-energia/

6.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza di Reno Energia comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della stessa Società, compresi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello adottato ai sensi del medesimo Decreto.

In particolare, vengono considerate “rilevanti” le segnalazioni che hanno ad oggetto:

- condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Società;

6.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione, allo scopo di garantire una più adeguata attività di indagine, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi (ove conosciuti):

- una descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto o il comportamento segnalato;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La Segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

La Segnalazione non deve riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante, doglianze relative al rapporto con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi, possibili rivendicazioni rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro.

Si evidenzia che le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine sono equiparate a segnalazioni ordinarie non potendo essere equiparate a segnalazioni whistleblowing per le quali si applicano le previste tutele legali.

La Funzione Whistleblowing potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

6.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Reno Energia mette a disposizione dei Destinatari canali alternativi per l'invio delle Segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La 'gestione della segnalazione' è affidata alla Funzione Whistleblowing, funzione autonoma e specificamente formata a tale scopo. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dalla Funzione Whistleblowing devono essere trasmesse a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La Segnalazione può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- In forma scritta attraverso la piattaforma dedicata Piattaforma Docsweb Whistleblowing, accessibile dall'indirizzo www.coopreno.it/reno-energia/whistleblowing-reno-energia/ e con collegamento reperibile anche dal sito internet della Società. Per garantire la riservatezza del Segnalante, il Segnalante potrà in ogni momento visualizzare – tramite il portale – lo stato di lavorazione della propria Segnalazione, interagire con la Funzione Whistleblowing attraverso il tool di messaggistica ed eventualmente aggiungere documentazione ad integrazione o aggiornamento della Segnalazione stessa. Tale applicativo prevede la compilazione di vari campi con una procedura guidata che supporta il Segnalante nella predisposizione della Segnalazione. L'applicativo consente altresì al Segnalante di scegliere se effettuare la Segnalazione in modo anonimo ovvero di inserire i propri dati personali (nome, cognome). Qualora il Segnalante

scegliesse di indicare i propri dati personali, il sistema di crittografia dei dati, integrato nell'applicativo, ne assicurerà la riservatezza nonché la protezione dei dati inseriti. Al momento dell'invio della Segnalazione, il Segnalante riceverà un codice alfanumerico che, unitamente ad una password personale da Lui scelta, dovrà conservare al fine di poter monitorare, tramite l'accesso alla piattaforma Docsweb Whistleblowing, l'evoluzione della segnalazione inviata; attraverso il medesimo codice potrà altresì monitorare la presenza di eventuali richieste da parte della Funzione Whistleblowing o integrare la segnalazione con messaggi o allegati;

- in forma orale, mediante la piattaforma dedicata che permette la registrazione vocale di un messaggio, la sua immediata trascrizione e l'invio automatico del testo alla Funzione Whistleblowing da parte del Segnalante.

6.4 AMMISSIBILITA', ISTRUTTORIA ED INVESTIGAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- dà un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al Segnalante.

Più nello specifico, acquisita la Segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, la Funzione Whistleblowing procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

La stessa Funzione Whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La Segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dalla la Funzione Whistleblowing per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 6.1;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, indicate nel precedente paragrafo 5;

- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Resta inteso che la Funzione Whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal Segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la Segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al Segnalante, attraverso la Piattaforma Docsweb Whistleblowing, elementi integrativi. Il Segnalante entro 90 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la Segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla Segnalazione e sarà comunicato al Segnalante la motivazione dell'archiviazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella Segnalazione è affidata alla Funzione Whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, la Funzione Whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del Segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni. La Funzione Whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni).

All'esito della verifica, e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al Segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, la Funzione Whistleblowing fornirà riscontro alla Segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa.

Qualora, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti fondata, la Funzione Whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a dare seguito con opportune azioni.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la Segnalazione risultasse infondata, la Funzione Whistleblowing provvederà all'archiviazione della stessa.

Si ricorda che, qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza commessa dalla Funzione Whistleblowing o dal personale dell'organizzazione, determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio adottato dalla Società previsto nel Modello 231 o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

6.5 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

La responsabilità della gestione dell'archivio delle Segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione Whistleblowing attraverso il database del software informatico. Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni rilasciate oralmente dal Segnalante con la Piattaforma sono trascritte automaticamente dal sistema informatico, formalmente verificate e sottoscritte dal Segnalante prima dell'invio e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale nonché qualora dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

8. DIVIETO DI RITORSIONE

Reno Energia garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1;
2. la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Salvo adire le vie legali nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, la Società provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante. Nel caso in cui un dipendente di Reno Energia ritenesse di aver subito una ritorsione a causa

della segnalazione effettuata, potrà informare la Funzione Whistleblowing la quale si attiverà per tutelare il Segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

Inoltre, il Segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 del codice civile ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- 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;
- 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;
- 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.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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, nei casi di dolo o colpa grave.

9. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Resta inteso che la presente *"Whistleblowing policy"*, pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di eventuale **segnalazione calunniosa o diffamatoria** ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

10. TRATTAMENTO DEI DATI

Tutte le informazioni ed i dati raccolti dalla Funzione Whistleblowig individuata da Reno Energia attraverso le Segnalazioni, compresi eventuali dati personali e sensibili, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui, saranno trattate nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018) e di ogni altra istruzione posta in essere dalla Società a tal riguardo. Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sulla Piattaforma DocsWeb Whistleblowing.

11. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale aziendale, nonché alle relative rappresentanze sindacali, secondo le modalità più utili ed opportune ed è affissa nella bacheca aziendale. La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.