POLICY WHISTLEBLOWING

La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha esteso la tutela del dipendente che segnala reati o altre irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro anche al settore privato. In particolare, l'art. 2 della predetta normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 arricchendolo di tre nuovi commi in cui sono previste le misure che le società private devono adottare a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Successivamente, è stato emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", che ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017, intervenendo nuovamente sull'art. 6 del Decreto 231 nella parte che disciplinava il *Whistleblowing*. Nello specifico ha abrogato i commi 2-*ter* e 2-*quater* e modificato comma 2-*bis*, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere "*ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di Segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*".

Regina Catene Calibrate S.p.A. ha pertanto aggiornato il proprio Modello conformemente a quanto previsto dalla normativa, modificando il proprio sistema di *Whistleblowing* dettagliatamente disciplinato nella presente procedura del Modello.

1 DEFINIZIONI

A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
Società o Regina	Regina Catene Calibrate S.p.A.
Whistleblowing	Istituto di tutela finalizzato a regolamentare il processo di Segnalazione, nell'ambito degli enti pubblici e privati, di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal D.Lgs. n. 24 del 2023 da parte di una persona fisica che ne sia venuta a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo che prevede, per il Segnalante (cd. *Whistleblower*), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della Segnalazione effettuata.
Whistleblower (Segnalante)	Persona fisica che effettua la Segnalazione avente ad oggetto condotte illecite, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo o professionale.

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
Violazione/i	I comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte espressamente definite all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 24 del 2023 e dettagliatamente elencate al § 6 della presente Procedura.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione presso cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Persona/e coinvolta/e o Segnalato/a	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
Segnalazione whistleblowing	Comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte dalla presente Procedura, contenente informazioni (compresi fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione/ente con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni.
Gestore delle Segnalazioni o Gestore	Soggetto, dotato di requisiti di autonomia e indipendenza, al quale è affidata la gestione dei canali di Segnalazione interna: nel caso di Regina tale soggetto coincide con l'Organismo di Vigilanza di Regina (OdV).
Segnalazione interna	Comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di Segnalazione interna della Società.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 24 del 2023.
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.
Condotte illecite	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D. Lgs. 24/2023.
Atto di 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 al Segnalante, in via diretta o

	indiretta, un danno ingiusto.
Piattaforma di whistleblowing (piattaforma)	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, a cui si accede tramite il sito istituzionale di Regina, nell'apposita sezione dedicata.
Procedura	La presente procedura
Modello o Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Regina ai sensi del D.lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza nominato dal CdA di Regina ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di vigilare sull'idoneità e l'efficacia del Modello 231.
Normativa Privacy	D.Lgs. 30 giugno 20023, n. 196 e Regolamento UE n. 2016/679.

2 SCOPO DELLA PROCEDURA SUL WHISTLEBLOWING

La procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e delle tutele previste dalla legge per il Segnalante, il Segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione (ad es. facilitatori).

Scopo della procedura in esame, è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul *whistleblowing* dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

La procedura, redatta in conformità ai requisiti indicati dal D.lgs. n. 231/01, alle Linee Guida A.N.A.C. e di settore, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto medesimo.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a Regina con particolare riguardo a tutti i soggetti aziendali coinvolti, a vario titolo, nel processo di Segnalazione di violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, ivi incluso il personale con qualifica di dirigente, nonché ai suoi lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 30 novembre 2017 n. 179
- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.lgs. 24/2023
- D.lgs. 196/2003

- Regolamento Europeo n. 2016/679
- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001
- Linee Guida adottate da ANAC e dalle principali associazioni di categoria (i.e. Confindustria)

5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO

Il personale di Regina e gli ulteriori soggetti indicati infra al § 15 "Misure di tutela" sono tenuti ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 adottato da Regina.

In particolare, è garantito il rispetto dei seguenti principi:

- nei confronti del soggetto che effettua una Segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- le segnalazioni devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di collaborazione nella prevenzione di illeciti o altre violazioni del Modello;
- è vietato effettuare segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o finalizzate esclusivamente a danneggiare il Segnalato o altri soggetti; resta salva la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- occorre adempiere in modo puntuale alle richieste di informazioni o chiarimenti da parte del Gestore delle Segnalazioni relativamente alla Segnalazione effettuata;
- occorre altresì improntare alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità i rapporti con il Gestore delle Segnalazioni e con gli altri soggetti incaricati di svolgere le indagini relative alla Segnalazione.

La Società condanna, tramite l'applicazione del Sistema Sanzionatorio a cui si rinvia, i comportamenti difformi ai principi sopra riportati.

6 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono riguardare le informazioni sulle violazioni o i fondati sospetti di violazione di disposizioni normative nazionali* o di disposizioni normative dell'Unione europea** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Disposizioni normative nazionali *	▪ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 ▪ violazioni del Modello 231[1] ▪ Condotte in contrasto con il Codice Etico e di Condotta aziendale

[1] Tali violazioni non integrano necessariamente fattispecie di reato presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e riguardano aspetti organizzativi della Società che ha adottato il Modello.

Disposizioni normative dell'UE **	▪ fonti normative UE previste dall'Allegato 1 al d.lgs. 24/2023 (e norme nazionali che ne danno attuazione) riguardanti i 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 Europea (frode o corruzione o qualsiasi altro illecito commesso in danno dell'UE) ▪ 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 Europea.

Le condotte di violazioni possono consistere in comportamenti

a) attivi
b) omissivi
c) commessi
d) non ancora commessi

che siano stati conosciuti dal Segnalante, anche causalmente, **in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione** e, quindi, nell'ambito del contesto lavorativo.

7 SEGNALAZIONI VIETATE

Non possono essere oggetto di Segnalazione in quanto vietate dal D. Lgs. n. 24 del 2023 e/o dalla presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti al rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici.
- le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.lgs. 24/2023 o dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato al D.lgs. 24/2023;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale;
- le informazioni relative ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

8 IL MOMENTO IN CUI È POSSIBILE SEGNALARE

La Segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;

- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

9 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower*, a prescindere del canale di Segnalazione in concreto utilizzato (v. *infra* § 10) e fermo restando il requisito della veridicità a tutela del Segnalato, deve in ogni caso fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto: è necessaria a) una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione appresi nel contesto lavorativo del Segnalante; b) una chiara indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti di cui alla lett. a);
- segnalato: il Segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito;
- l'indicazione di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Se prive delle indicazioni richieste, le Segnalazioni non potranno essere prese utilmente in considerazione.

Il soggetto interessato ad effettuare una Segnalazione indicherà nella Segnalazione anche le proprie generalità, specificando la posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente, salvo che non decida di mantenere l'anonimato. In tal caso la Segnalazione sarà presa in considerazione solo se sufficientemente circostanziata e sarà gestita nelle modalità indicate al § 10.4 lett. i).

Inoltre, il soggetto interessato a presentare una Segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.

10 CANALI DI SEGNALAZIONE

Conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 24 del 2023, i canali di Segnalazione percorribili nell'ambito della Società sono i seguenti:

- canali interni predisposti dalla Società;
- canale esterno istituito presso ANAC;
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il Segnalante deve ricorrere innanzi tutto al canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal D.lgs. n. 24 del 2023 e dettagliatamente descritte nei successivi paragrafi, può utilizzare gli altri canali.

Regina mette a disposizione informazioni chiare sul canale interno, sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, oltre alle eventuali divulgazioni pubbliche e denunce all'Autorità (v. *infra* § 11, 12, 13).

10.1 CANALI INTERNI

La Segnalazione va indirizzata al Gestore delle Segnalazioni – ovvero all'Organismo di Vigilanza - e può essere presentata con le seguenti modalità:

a) **utilizzo di una Piattaforma informatica** denominata "wbportal", disponibile al seguente indirizzo Internet: "wbportal.cloud/reginachain", che sarà operativa 7 giorni su 7, 24 ore su 24. Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite il sito istituzionale di Regina dall'apposita sezione dedicata al *whistleblowing*. La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione *whistleblowing* completa degli elementi e delle informazioni come previsto al § 9. "Contenuto della Segnalazione". La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità. Le Segnalazioni ricevute tramite il suddetto canale di Segnalazione interna sono archiviate in via riservata a cura del Gestore delle Segnalazioni e conservate con tali modalità per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione;

b) **incontro diretto,** su richiesta del Segnalante, richiesto tramite la piattaforma informatica "wbportal" di cui al punto precedente.

   Quando la Segnalazione è raccolta oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, previa idonea informativa e consenso della persona Segnalante ai sensi del GDPR, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. La prova del consenso raccolto deve essere conservata insieme alla Segnalazione stessa da parte dell'OdV.

c) **canale di Segnalazione telefonico**, al quale sarà possibile accedere chiamando il numero appositamente dedicato: 0289354590. Tale canale consente: a) di inviare un messaggio vocale che sarà acquisito e ascoltato dal Gestore della Segnalazione; b) di interloquire direttamente con il Gestore della Segnalazione nei giorni e nelle fasce orarie di seguito indicate: dal lunedì al venerdì, dalle ore 10 alle ore 11.

   Qualora la Segnalazione riguardi il Gestore, essa va indirizzata all'ANAC.

10.2 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Tutti i canali di Segnalazione "interni" di cui sopra sono gestiti esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni, identificato nell'Organismo di Vigilanza di Regina nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001, in virtù di un separato e specifico incarico.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto ad operare in condizioni di indipendenza e imparzialità. Qualora la segnalazione riguardi uno o più componenti del Gestore, o un soggetto ad essi collegato da vincoli di parentela o affinità, o in ogni altra

situazione di potenziale conflitto di interessi, il componente interessato è tenuto ad astenersi da ogni attività di gestione e istruttoria della segnalazione.

In caso di astensione, conflitto di interessi o assenza prolungata (superiore a sette giorni) dell'intero OdV, la gestione della segnalazione è affidata al soggetto Sostituto, preventivamente individuato nel membro più anziano del Collegio Sindacale di Regina diverso dal Presidente.

Il Gestore titolare, non appena rilevata la causa di incompatibilità, provvede a trasmettere la segnalazione al Sostituto designato, garantendo la medesima tutela della riservatezza.

Qualora anche il Sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Segnalante sarà informato della possibilità di effettuare la Segnalazione direttamente tramite il canale esterno gestito da ANAC.

10.3 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE DA PARTE DI SOGGETTO INCOMPETENTE

I soggetti - diversi dal Gestore - che dovessero ricevere una Segnalazione al di fuori dei sopra citati canali di Segnalazione interno devono inoltrarla tempestivamente e, comunque, **entro e non oltre 7 (sette) giorni dal suo ricevimento**, con tutta l'eventuale relativa documentazione, allo stesso Gestore, dandone contestuale notizia al Segnalante e utilizzando la massima riservatezza al fine di proteggere l'identità del Segnalante, della Persona coinvolta, di ogni persona eventualmente menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione e di garantire l'efficacia della gestione della Segnalazione da parte del medesimo Gestore.

10.4 FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il processo di Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

i) ricevimento della Segnalazione e relativi adempimenti;
ii) fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni);
iii) fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
iv) archiviazione e conservazione della documentazione.

i) Ricevimento della Segnalazione e relativi adempimenti

Una volta ricevuta la Segnalazione interna nelle modalità indicate al § 10.1., il Gestore svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria.

La legge consente le **segnalazioni anonime**, purché adeguatamente circostanziate. In tal caso, le segnalazioni anonime sono trattate come segnalazioni ordinarie.

Il Gestore delle segnalazioni della Società registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

ii) Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Gestore effettua un'attività di verifica preliminare con riferimento alla **procedibilità** e alla **ammissibilità** della Segnalazione, per poi svolgere accertamenti al fine di valutarne la fondatezza o meno. Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al Segnalante, all'oggetto della Segnalazione e al contenuto della stessa;
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili degli uffici interessati e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- eventuale richiesta di supporto agli uffici competenti/interessati e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

Ove fosse necessario coinvolgere, per ragioni istruttorie, altri soggetti e condividere con questi ultimi i contenuti della Segnalazione e della documentazione allegata, il Gestore oscura tutti i dati personali, riconducibili al Segnalante e/o alle altre persone la cui identità deve essere mantenuta riservata (facilitatori, soggetto Segnalato, persone menzionate nella Segnalazione, ecc.).

iii) Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta, qualora la Segnalazione risulti fondata, il Gestore in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a comunicare l'esito dell'accertamento al CdA affinché adotti gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di riferimento dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. a valutare e suggerire all'organo amministrativo la denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora sussistano le condizioni di legge;
4. a riesaminare il Modello e, se ritenuto necessario, suggerire al CdA un aggiornamento dello stesso in considerazione dell'evento segnalato.

Qualora invece, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti infondata, il Gestore provvede ad **archiviare** la pratica dando contezza dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale. In tal caso saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del Segnalante.

Il Gestore fornisce riscontro al Segnalante **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione (v. sopra § 10.4, lett. *i*). In particolare, il Segnalante sarà informato:

- dell'avvenuta archiviazione e delle relative motivazioni;
- dell'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e della sua trasmissione ai soggetti competenti;
- dell'attività fino a quel momento svolta e/o delle attività che si intendono svolgere (ove l'istruttoria non possa essere conclusa nel termine di tre mesi).

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

iv) Archiviazione e conservazione della documentazione

Ogni Segnalazione è archiviata dal Gestore nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Qualora la Segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà costudita insieme a tutta la documentazione in un registro delle segnalazioni, da parte del Gestore, che avrà cura di garantire la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti e in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, sarà conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

11 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC)

I soggetti Segnalanti possono utilizzare la piattaforma informatica istituita da ANAC solo quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

È onere del Segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere con l'effettuazione di una Segnalazione esterna.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente ANAC, mediante i canali appositamente messi a disposizione. Si tratta, in particolare, di:

- piattaforma informatica;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Il canale esterno predisposto da ANAC assicura, tramite lo strumento della crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e di coloro che sono coinvolti nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione. Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata (https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/).

12 DIVULGAZIONE PUBBLICA

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, quando:

- la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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

La divulgazione pubblica può essere effettuata attraverso il mezzo della stampa nonché per mezzo di *social network*. Alla luce del potenziale diffusivo di tali strumenti, si suggerisce un'attenta valutazione circa la fondatezza dei fatti che si intende segnalare, così da evitare di incorrere in responsabilità penali e/o civili per diffamazione.

13 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

I soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023 possono anche valutare di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria, trasmettendole una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Le regole in materia di tutela della riservatezza devono essere ovviamente rispettate anche dagli uffici delle Autorità Giudiziarie destinatarie della denuncia.

14 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali deve avvenire conformemente a quanto previsto dal GDPR. Al riguardo, Regina applica i principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione ed integrità e riservatezza relativi al trattamento dei dati personali e al principio della protezione dei dati fin dalla fase di concezione (c.d. *privacy by design*) e d'ufficio (c.d. *privacy by default*) definiti dal GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti e trattati dal Gestore o, se raccolti e trattati accidentalmente, sono cancellati senza indugio a cura del medesimo.

15 MISURE DI TUTELA

Regina adotta tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del *whistleblower* in conformità con quanto previsto dalla legge.

Tutte le misure di protezione previste dal D. lgs 24/2023 in favore del *whistleblower* e specificamente elencate nei successivi paragrafi, si applicano anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate ad esse da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante 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 per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione non opereranno quando 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 giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali ipotesi al soggetto Segnalante saranno irrogate le sanzioni espressamente previste nel Sistema Sanzionatorio del Modello.

15.1 DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti della persona che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati in qualunque modo alla Segnalazione.

A titolo esemplificativo, e non tassativo, si elencano in generale i comportamenti ritorsivi vietati:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado;
- mancata promozione;
- mutamento di funzioni;
- cambiamento del luogo di lavoro;
- riduzione dello stipendio;
- modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito;
- referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione;
- trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- richiesta di risultati impossibili da conseguire nei tempi e nei modi indicati;
- valutazione di performance negativa;

- revoca ingiustificata di un incarico;
- reiterato rigetto di richieste (es.: ferie, congedi, ecc.);
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- inserimento in una c.d. black list;
- boicottaggio;
- interruzione di partnership con un ente facente parte del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (anche se non di proprietà dello stesso).

La persona che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione può segnalarlo ad ANAC.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del Segnalante.

La protezione si applica anche agli altri soggetti, diversi dal Segnalante, tutelati dalla normativa (facilitatore, ecc.)

Le modalità attraverso cui il Segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

15.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente 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.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del Segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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.

Per le Segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea e attraverso la piattaforma informativa, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della Segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale);
- alle Segnalazioni fatte per iscritto, tramite posta o piattaforma informatica, può accedere esclusivamente il Gestore;
- a ciascuna Segnalazione è attribuito un codice univoco, che viene comunicato al Segnalante in sede di riscontro;
- la Segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso, mentre quella inviata sulla piattaforma informatica è conservata in base alle disposizioni del provider e comunque nel rispetto della normativa privacy;
- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale può accedere soltanto il gestore della Segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore;
- la piattaforma informatica utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ivi allegata.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte 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.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche ai soggetti elencati al 15.

L'identità del Segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non opponibile per legge(es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il Segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

15.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto 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.

La scriminante penale opera 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

15.4 MISURE DI SOSTEGNO

È istituto presso l'ANAC (Associazione Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

16 DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA

La procedura, in formato elettronico o cartaceo, è resa disponibile e consultabile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo "*wbportal.cloud/reginachain*";
- Sito internet aziendale all'indirizzo www.reginachain.net ;
- Luoghi di lavoro tramite affissione

La Società prevede, inoltre, programmi di formazione obbligatoria e periodica per tutto il personale, al fine di garantire la piena comprensione dei canali, delle procedure e delle tutele previste dalla normativa e dalla presente Policy.

17 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Regina Catene Calibrate S.p.A. che all'occorrenza può disporne la revisione qualora se ne manifesti l'esigenza in ragione di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative.

La presente Procedura e i suoi successivi aggiornamenti sostanziali sono adottati previa informativa alle organizzazioni sindacali aziendali, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di whistleblowing. La Società si impegna a rinnovare tale informativa in occasione di ogni modifica sostanziale alle procedure di gestione delle segnalazioni qui descritte.

Cernusco Lombardone, 27 Luglio 2026