
**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI**
“Whistleblowing”

Sommario

Storico delle revisioni	3
1. Definizioni	5
2. Finalità.....	6
3. Normativa di Riferimento.....	7
4. Ambito di applicazione.....	7
5. Principi di riferimento	8
6. Soggetti coinvolti	9
7. Oggetto della segnalazione.....	10
8. Canali di segnalazione	13
8.1. Segnalazione interna	14
8.2. Segnalazione esterna	14
8.3. Divulgazione pubblica.....	15
8.4. Sistema di Escalation.....	15
8.5 Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.....	16
9. Tutela del segnalante	16
10. Verifica della segnalazione.....	17
11. Comunicazione esito verifica.....	18
12. Comunicazione di una ritorsione.....	19
13. Gestione della misura discriminatoria/ritorsiva comunicata.....	19
14. Trattamento dati.....	19

Redatto	Validato	Approvato
11/12/2023		15/12/2023

Storico delle revisioni

Rev.	Data	Motivazione

1. Definizioni

Società: Servizi Fondo Bombole Metano S.p.A. (di seguito, "SFBM S.p.A." o semplicemente "SFBM").

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

GDPR: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per SFBM S.p.A. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: componenti Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per SFBM S.p.A. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

OdV: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Piattaforma: piattaforma attivata da SFBM per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive. La piattaforma di SFBM costituisce un registro speciale delle segnalazioni e consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta.

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza istituito con la l. 190/2012 che stabilisce che il RPCT predisponga - in via esclusiva il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottoponga all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione. L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce inoltre che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di

prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Segnalazione (c.d. Whistleblowing): qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di SFBM S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali, ad esempio, fornitori, consulenti) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

2. Finalità

Il Whistleblowing è lo strumento attraverso il quale all'interno dell'azienda i soggetti che intendono segnalare un illecito possono comunicare all'Ente una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti allo stesso Ente. La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte della funzione preposta (RPCT).

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- A. Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- B. Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o

- indirettamente” alla segnalazione;
- C. Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. Normativa di Riferimento

Normativa Cogente

- Codice Civile
- Codice Penale
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- L. 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- L. n. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione
- Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 “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.
- ISO 37301: 2021 “Compliance Management Systems”;
- ISO 37002: 2021 “Whistleblowing Management Systems”;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - LINEE GUIDA ANAC.

Normativa Interna

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, etc.) vigenti.

4. Ambito di applicazione

La procedura documenta, attua, mantiene e riesamina in modo continuo il sistema di gestione delle segnalazioni presente in azienda. In particolare, l’azienda, per mezzo dell’Amministratore Unico, si preoccupa di:

- Attribuire le responsabilità e curare il controllo del processo;
- Adottare misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire il rispetto dei principi di riservatezza previsti dalla normativa;

- Verificare periodicamente la presente procedura in ottica di miglioramento continuo;
- Assicurare continuamente l'adeguamento alle prescrizioni normative vigenti.

Essa è stata esaminata da RPCT, dalla Funzione Risorse Umane, dalla Direzione Affari Legali e Istituzionale dell'azionista, con il supporto del DPO di SFBM ed approvata dall'Amministratore Unico di SFBM.. La procedura si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- AU;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile per SFBM S.p.A. (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- ogni altro soggetto ricompreso all'interno dell'articolo 4 della Direttiva UE 2019/1937

5. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA** - La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo. Nel rispetto di quanto previsto nella presente procedura, l'azienda mette a conoscenza delle procedure di segnalazioni adottate attraverso: a) pubblicità informativa presso una sezione dedicata presente sul proprio istituzionale; b) formazione ed informazione ai soggetti interne all'azienda ed ai consulenti che abitualmente frequentano i luoghi aziendali; c) cartellonistica posizionata all'interno della Sede Aziendale;
- **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO** - Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali;

- **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN “MALAFEDE”** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti;
- **IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività;
- **TUTELA DEL SEGNALATO** - I soggetti segnalati sono tutelati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. Fino a prova contraria sono considerati presunti innocenti;
- **TUTELA DELL’INTEGRITÀ DELLE SEGNALAZIONI** - Il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

6. Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- Membri di organi sociali;
- Soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d’affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche:

- Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi -

- del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

7. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- Presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- Violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- Comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni;
- Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'Ente e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti. Inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia: le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 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 dell'allegato al decreto. Le 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.

Il decreto non pregiudica l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare, restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su: informazioni classificate, segreto professionale forense, segreto professionale medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica e esercizio dei diritti dei lavoratori.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene la Società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni

trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico e gestite, solo qualora siano rappresentative di eventi di particolare gravità e/o adeguatamente circostanziate e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili. Le segnalazioni anonime saranno trattate in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

L'ente che riceve la segnalazione è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

SFBM mette a disposizione una serie di canali per la presentazione della segnalazione. La segnalazione è gestita dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di SFBM.

Ricevuta la richiesta, RPCT darà riscontro di avvenuta ricezione della segnalazione al soggetto segnalante entro sette giorni dalla ricezione della richiesta.

La segnalazione interna presentata ad altra struttura aziendale è inoltrata al RPCT dal responsabile di tale struttura, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il destinatario della segnalazione provvederà in autonomia all'esplicitazione di tutte le fasi connesse alla gestione delle segnalazioni interne pervenute.

La segnalazione e documentazione correlata è accessibile solo da RPCT e dal referente interno o da altro personale espressamente delegato da RPCT a suo supporto nell'analisi della segnalazione e nella eventuale istruttoria, che assicurano indipendenza e imparzialità. Non possono in ogni caso far parte del personale delegato le risorse coinvolte nella gestione dei procedimenti disciplinari.

RPCT archivia le segnalazioni nel "registro segnalazioni" (informatico o cartaceo, sulla base della segnalazione ricevuta) a cui può accedere il referente interno ed eventualmente il personale espressamente delegato da RPCT¹.

Al referente interno ed eventuale ulteriore personale delegato è reso disponibile il solo contenuto della segnalazione per la gestione dell'istruttoria.

In caso di utilizzo dei canali, di cui al successivo paragrafo 8, al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, il RPCT separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi in modo che la segnalazione possa essere processata in forma anonima. Con la piattaforma informatica tale separazione

¹ L'atto di delega deve evidenziare tutti gli obblighi di riservatezza da rispettare e le responsabilità cui si incorre in caso di violazione. Resta fermo che la delega è consentita esclusivamente nei confronti delle risorse autorizzate al trattamento whistleblowing e formate al riguardo; l'autorizzazione al trattamento dovrà contenere le istruzioni del caso (cfr. art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679, e art. 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come novellato dal d.lgs. n. 101/2018).

avviene in automatico.

I soggetti incaricati della gestione della segnalazione, attraverso il canale scelto dal segnalante o l'indirizzo da questi eventualmente fornito:

- mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante;
- danno un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- forniscono un riscontro alla persona segnalante.

Il riscontro alla segnalazione è garantito entro 3 mesi dalla sua ricezione.

Le segnalazioni che presentano profili di rilevanza ai sensi del D. Lgs n. 231/01 (diretta o anche soltanto indiretta) sono comunicate da RPCT all'OdV, ai fini della verifica coordinata, con modalità tra gli stessi concordate e in formato anonimo, nel rispetto della riservatezza del segnalante e dei contenuti della segnalazione.

L'OdV può anche essere coinvolto da RPCT nella valutazione della rilevanza "231" della segnalazione, laddove vi siano incertezze in merito. RPCT inoltre non può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia né fornire rappresentanza legale o consulenza al segnalante.

Il trattamento dei dati personali acquisiti durante l'espletamento dell'attività segue principi e metodi contenuti nel Regolamento (UE) 679/2016 ("GDPR"). Per la gestione delle segnalazioni, l'azienda provvederà ad individuare misure tecniche ed organizzative idonee a garantire la riservatezza dei dati, sulla base di apposite analisi del rischio e di impatto sulla protezione dei dati ai sensi del GDPR.

L'RPCT, nell'espletamento delle sue attività, non potrà divulgare, le identità del segnalante nonché ogni altra informazione da cui si possa evincere, in via diretta o indiretta, la sua identità. L'attività divulgativa potrà essere autorizzata dal segnalante solo previo consenso espresso rilasciato in fase di invio della segnalazione. Fatto salvo quanto sopra descritto, il RPCT, qualora debba procedere alla divulgazione dell'identità del segnalante in quanto indispensabile anche per fini di difesa della persona coinvolta, darà a quest'ultimo tempestiva comunicazione scritta delle ragioni sottese alla rilevazione dei dati riservati.

Le segnalazioni saranno conservate per il tempo necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. e, comunque, per tutta la durata dell'eventuale procedimento disciplinare, penale o dinanzi alla Corte dei Conti, nel rispetto del principio di cui all'art. 5, para. 1, lett. e), del GDPR.

Decorso tale periodo la segnalazione è distrutta con modalità tali da non poter essere in alcun modo recuperata.

Sul sito e sulla pagina della piattaforma vanno pubblicate le informazioni sull'utilizzo del canale interno con chiara indicazione che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Se la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

8. Canali di segnalazione

La legge prevede diversi canali di segnalazione:

1. interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
2. esterno (ANAC);
3. divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

I canali interni di segnalazione in SFBM sono di seguito riportati e descritti nel dettaglio nei successivi paragrafi:

- in forma scritta, mediante:
 - ✓ piattaforma informatica;
 - ✓ e-mail o posta ordinaria;
- In forma orale mediante incontri diretti.

Per quanto riguarda le segnalazioni esterne all'ANAC, la divulgazione pubblica e la denuncia diretta all'Autorità Giudiziaria e Contabile si fa rinvio al D. lgs 24/2023 e/o alle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311/2023).

8.1. Segnalazione interna in forma scritta mediante piattaforma informatica

La piattaforma informatica è il canale prioritario, consigliato rispetto agli altri canali messi a disposizione da SFBM.

È possibile accedere all'applicazione tramite il sito internet di SFBM alla apposita sezione dedicata al whistleblowing rinvenibile nella pagina "Trasparenza" e, più nello specifico, all'interno della sottosezione "Altri contenuti".

Registrando la segnalazione su tale piattaforma, il segnalante potrà "dialogare" con RPCT in modo anonimo e spersonalizzato, anche al fine di essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Inoltre, l'utilizzo di un protocollo di crittografia garantisce la protezione dei dati identificativi dell'identità del segnalante.

E' assolutamente vietato per chi gestisce la segnalazione procedere alla riproduzione cartacea o informatica dei contenuti presenti in piattaforma.

8.2. E-mail o posta ordinaria

In alternativa alla piattaforma informatica, la segnalazione può essere presentata anche con le seguenti modalità:

- Inviando un'e-mail all'indirizzo whistleblowing@sfbm.it;
- Tramite posta ordinaria al seguente indirizzo:
Servizi Fondo Bombole Metano S.p.A. - Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza
Viale Maresciallo Pilsudski n. 124, 00197 - Roma

L'utilizzo del canale in argomento è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma.

L'ufficio del protocollo che riceve comunicazioni inviate a RPCT le trasmette allo stesso

senza aprire la busta.

Salvo esplicita diversa richiesta della persona segnalante, il segnalante riceve un avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni dal suo ricevimento.

RPCT mantiene l'interlocuzione con il segnalante attraverso l'indirizzo dallo stesso fornito. Le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Di tale aspetto deve essere data espressa indicazione sul sito e sulla pagina della piattaforma informatica.

In caso di utilizzo del canale di posta ordinaria il segnalante deve quindi indicare sulla busta chiusa che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità (per beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione). Se la segnalazione è espressamente indicata come di whistleblowing in caso di ricezione da parte di struttura non competente la busta non deve essere aperta ma trasmessa a RPCT secondo le modalità indicate al paragrafo 7.

8.3 Incontri diretti

La segnalazione può essere presentata a RPCT anche mediante un incontro diretto su richiesta del segnalante. In tal caso RPCT fissa l'incontro entro un termine ragionevole comunicandolo anche verbalmente al segnalante. In ogni caso gli esiti dell'incontro sono verbalizzati da RPCT e condivisi con la persona segnalante che verifica, rettifica e conferma il verbale mediante sottoscrizione e ne riceve una copia consegnata da RPCT anche a mano e in plico chiuso.

RPCT assicura che l'incontro avvenga in modo da tutelare la riservatezza della persona segnalante.

8.4. Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica 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.

8.5. Sistema di Escalation

Nel caso in cui la segnalazione riguardi la funzione RPCT la segnalazione, dovrà essere trasmessa, secondo i medesimi schemi sopra descritti all' Organismo di vigilanza della Società, la quale provvederà alla gestione della segnalazione secondo i metodi ed i tempi da procedura.

8.6. Denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall’obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Si rammenta in ogni caso che l’ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l’obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d’ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all’Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

9. Tutela del segnalante

Il RPCT e l’OdV, nei casi di sua competenza, devono garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza del segnalante. La tutela è riconosciuta oltre ai segnalanti in sé, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

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

La riservatezza copre sia il nominativo del segnalante che tutti gli elementi, informazioni della segnalazione e relativa documentazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

L’identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione da cui si possa ricavare la stessa non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza va garantita per qualunque canale utilizzato dal segnalante anche diverso da quelli previsti dalla presente procedura e anche se perviene a soggetto diverso da RPCT (e dagli altri soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni), al quale va in ogni caso trasmessa la segnalazione, entro sette giorni dalla sua presentazione.

Laddove, infatti, il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione anche attraverso comportamenti concludenti (es. richiamo alla normativa in materia), la segnalazione è considerata segnalazione whistleblowing e i soggetti che sono entrati in contatto

erroneamente con la segnalazione e i suoi contenuti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e dei contenuti e delle informazioni erroneamente acquisite.

La segnalazione presentata al superiore gerarchico può essere considerata di whistleblowing se il segnalante dichiara di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione. Pertanto, il superiore gerarchico è tenuto a trasmettere alla segnalazione ricevuta a RPCT nelle stesse modalità con cui l'ha ricevuta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. L'identità del segnalante viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rilevata. È tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

I motivi personali e specifici che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e/o la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo ove vi sia il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità. È dato sempre avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della necessità di rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla fase di chiusura della fase istruttoria.

Nei confronti del segnalante, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione (diretta o indiretta) avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, divulgazione pubblica o segnalazione interna o esterna. In particolare, il segnalante, a causa della segnalazione, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa ad effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro (si rinvia per l'individuazione esemplificativa delle misure di ritorsione al paragrafo 13).

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso: il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente procedura e dal decreto legislativo n. 24 del 2013 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, co.4, del Codice civile (giudiziarie, amministrative, sindacali).

10. Verifica della segnalazione

Le segnalazioni sono verificate da RPCT, fatto salvo il caso in cui l'OdV rilevi la sovrapposibilità degli accertamenti del fatto con profili di pertinenza sia per OdV che per RPCT. In tal caso, OdV e RPCT procedono in coordinamento, in ordine alle proprie

valutazioni e alle azioni che possono essere intraprese.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, RPCT può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Il RPCT qualora lo ritenga opportuno, può richiedere:

- l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, salvaguardando il rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, anche con riguardo al segnalato. La persona coinvolta può richiedere di essere sentita anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- la collaborazione delle strutture aziendali competenti escluso gli uffici coinvolti nella gestione dei procedimenti disciplinari;
- ove occorra, il coinvolgimento di organi di controllo interni ed esterni all'azienda.

RPCT fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Il RPCT consente al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta quindi ai soggetti preposti alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, per non sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, RPCT provvede quindi alla loro immediata trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile. Il whistleblower è preventivamente avvisato, attraverso l'Informativa whistleblowing, della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

11. Comunicazione esito verifica

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, RPCT, in coordinamento con OdV ove vi siano profili di sua competenza, provvede, in relazione alla natura della segnalazione a comunicare l'esito dell'accertamento:

- al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, ove necessario;
- a Risorse Umane, nel caso in cui debbano essere adottati provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- all'Amministratore Unico per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della società.

In ogni caso, nell'ambito delle comunicazioni periodiche all'organo di amministrazione, il RPCT riferisce sul numero e sulla tipologia di segnalazioni (fermo restando l'anonimato) e ne tiene conto per l'eventuale aggiornamento del PTPCT.

12. Comunicazione di una ritorsione

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in funzione dell'attività segnalata. A titolo di esempio, non esaustivo, si riportano i seguenti casi di ritorsione: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o 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 merito negative o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque 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 alla conversione, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

Il segnalante o gli altri soggetti a cui si estende la tutela di cui alla presente procedura che ritiene di aver subito una ritorsione, anche solo tentata o minacciata, conseguente ad una segnalazione di illecito che provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, può dar notizia dell'avvenuta discriminazione o ritorsione esclusivamente all'ANAC.

13. Gestione della misura discriminatoria/ritorsiva comunicata

Nessun soggetto in SFBM è incaricato di ricevere e gestire segnalazioni su ritorsioni subite a causa di una segnalazione, la cui competenza spetta esclusivamente all'ANAC.

Di tale aspetto deve essere data espressa indicazione sul sito e sulla pagina della piattaforma informatica. Sul sito di SFBM viene anche data informazione in merito al canale esterno gestito da ANAC.

Per quanto attiene alla competenza dell'ANAC si fa comunque rinvio alle disposizioni pubblicate nelle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023 e al Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac, pubblicati sul sito di ANAC approvate con Delibera ANAC n° 301 del 12 luglio 2023.

14. Trattamento dati

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (adeguato alle disposizioni del GDPR tramite legislativo 10 agosto 2018, n. 101) e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è

effettuato da SFBM in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

I soggetti incaricati della gestione della segnalazione, presentata sia in forma scritta sia in forma orale (RPCT, oltre ad eventuali soggetti delegati dal RPCT) devono essere autorizzati al trattamento dei dati personali, avere istruzioni dal titolare del trattamento ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e ricevere un’adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche - di cui comunque gli stessi devono già essere dotati - anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte.

Con riferimento alla piattaforma informatica, si procede al tracciamento dell’attività del personale incaricato della gestione della segnalazione, nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l’uso improprio di dati relativi alla segnalazione; i log relativi all’accesso di tali soggetti devono essere adeguatamente protetti da accessi non autorizzati e devono essere conservati per un termine congruo rispetto a tale finalità. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all’identità o all’attività del segnalante.

La Società provvede alla pubblicazione sul sito internet di SFBM dell’informativa sul trattamento dei dati personali.