

**MANUALE
DI GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI**



Data emissione: 31/08/2023

Ai fini del presente documento, si applicano i termini e le definizioni disponibili nella sezione “Glossario” disponibile sulla intranet aziendale.

INDICE

SEZIONE I	4
1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
4. MISURE DI TUTELA.....	5
5. SEGNALANTI.....	5
6. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	5
7. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI	6
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
8.1. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE.....	7
9. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	7
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	7

SEZIONE I

1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il presente documento regola la trasmissione, anche in forma anonima, di segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni, inclusi i fondati sospetti, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo che ledono, in via potenziale o effettiva, l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("**Decreto Whistleblowing**"), incluse quelle delle norme nazionali e dell'Unione Europea ivi richiamate nonché quelle del Codice Etico, del Modello 231, delle Leggi Anticorruzione o di qualsiasi altro strumento normativo interno della Società, ivi incluso il Manuale del Sistema di Gestione Anticorruzione, il Manuale del Sistema di Gestione Integrato e il presente documento, con la sola eccezione di quelle richiamate dall'art. 1, comma 2, del Decreto Whistleblowing¹ ("**Segnalazioni**").

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento inerente il Sistema di Gestione si applica a tutti i processi aziendali, ivi compresi quelli svolti in regime di *outsourcing*.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Ai fini del presente documento, le seguenti espressioni avranno il significato di seguito stabilito, ove non diversamente previsto:

CODICE ETICO: il codice etico adottato dalla Società;

DECRETO 231: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

LEGGI ANTICORRUZIONE: le leggi che proibiscono la corruzione, così come definite nel Manuale del Sistema di Gestione Anticorruzione;

MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE: il Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione e il Contrasto della Corruzione adottato dalla Società;

MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO: il Manuale del Sistema di Gestione Integrato (SGI) Health, Safety Quality;

MODELLO 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231;

ORGANISMO DI VIGILANZA: l'organismo di vigilanza nominato dalla Società ai sensi del Decreto 231;

PERSONALE DELLA SOCIETÀ / PERSONALE: gli amministratori, dirigenti, membri degli organi sociali, del management, dipendenti e collaboratori della Società.

SOCIETÀ: Metano Sant'Angelo Lodigiano S.p.A.

¹ "2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano:

a) alle 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 o contabile 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;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto;

c) alle 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."

4. MISURE DI TUTELA

Garanzia di riservatezza

Le persone incaricate della ricezione e del trattamento delle Segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza dell'identità (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche solo indirettamente, l'identità) del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e delle persone comunque citate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione. Sono utilizzati, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione, idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni.

Ferme le garanzie di riservatezza di cui sopra, la comunicazione delle informazioni inerenti la Segnalazione può avere luogo, secondo il processo descritto di seguito e nel rispetto dei relativi termini e modalità nei confronti delle funzioni aziendali incaricate di svolgere i relativi accertamenti, esclusivamente nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati e/o per la conduzione delle relative verifiche.

Divieto di ritorsioni

La Società garantisce che chi effettua la Segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione e a qualsiasi altra condotta dannosa o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, anche con l'obiettivo di garantire l'affidabilità delle Segnalazioni stesse evitando così l'utilizzo strumentale di quelle anonime.

Questa forma di tutela si estende anche ai seguenti soggetti: (i) i c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di Segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (ii) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (iv) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Tale garanzia viene resa effettiva anche tramite la previsione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti del segnalante e dei soggetti di cui sopra, nonché attraverso la possibilità di denunciare gli atti ritorsivi o discriminatori nei confronti degli stessi, all'ANAC, che informerà l'autorità competente, e di considerare nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei destinatari di dette misure di tutela.

Protezione dalle Segnalazioni in "mala fede"

La Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in "mala fede", censurando simili condotte in linea con le disposizioni del Codice Etico.

5. SEGNALANTI

Il Personale, gli stakeholder della Società nonché, in generale, i terzi che ne abbiano interesse possono trasmettere una Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche: (i) quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, la Società ha predisposto appositi canali di Segnalazione disponibili sulla piattaforma informatica crittografata accessibile tramite il proprio sito web al seguente link: www.metano-santangelo.it/governance/. Detta piattaforma consente l'invio di Segnalazioni in forma scritta e orale.

In caso di Segnalazioni ricevute in forma orale tramite il canale informatico crittografato, il messaggio può essere registrato su un dispositivo idoneo all'ascolto o integralmente trascritto solo previo consenso espresso del segnalante. In caso di Segnalazione effettuata oralmente, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto, essa, previo consenso espresso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di trascrizione o verbalizzazione, il segnalante è tenuto a verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione o del verbale.

7. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto destinatario delle Segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza, nominato dalla Società ai sensi del Decreto 231 e nel rispetto di quanto disposto dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza deve:

- inviare al segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- fornire al segnalante un riscontro entro 3 (tre) mesi dalla data di invio del predetto avviso di ricevimento circa il seguito che, in modo tempestivo e diligente, viene dato o si intende dare alla Segnalazione².

Chiunque riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti provvede a trasmetterla in originale all'Organismo di Vigilanza, entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla ricezione, utilizzando il canale informatico crittografato sopra citato, al fine di garantire la riservatezza di cui al par. 4 e l'efficacia degli accertamenti.

All'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza e sempre garantendo la massima riservatezza dei dati di cui sopra, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati che dovesse essere pervenuta in relazione alla Segnalazione

In caso di Segnalazioni che si riferiscono, in tutto o in parte, a un componente dell'Organismo di Vigilanza, tale soggetto segnalato deve astenersi dallo svolgimento di qualsiasi attività concernente la Segnalazione, quali l'analisi, gli accertamenti e la valutazione dell'istruttoria, ovvero deve essere estromesso dalle stesse dagli altri soggetti deputati a riceverle e/o a gestirle.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ogni Segnalazione è analizzata nel precipuo rispetto di quanto previsto dal presente documento. La gestione delle Segnalazioni avviene in modo accurato, imparziale, oggettivo e tempestivo, documentando e tracciando l'intero processo, il quale si fonda sui principi di fiducia, imparzialità e tutela nei confronti del segnalante e degli altri soggetti richiamati dal Decreto Whistleblowing come di seguito meglio indicato.

Per ciascuna Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie verifiche sui fatti segnalati garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività di istruttoria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- valuta le informazioni ricevute e, laddove necessario, anche avvalendosi della propria Segreteria Tecnica, contatta il segnalante per ulteriori approfondimenti;
- valuta altresì l'opportunità di svolgere eventuali verifiche in conformità con quanto previsto dal Modello 231;
- per quanto necessario, mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo eventuali integrazioni in merito all'oggetto della Segnalazione.

² Ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. n) del Decreto Whistleblowing con il termine "seguito" si intende "l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate". Ai sensi dell'art. 6, comma 1, n. 12) della Direttiva (UE) 2019/1937 attuata dal Decreto Whistleblowing costituiscono esempi di "seguito" azioni come "un'inchiesta interna, indagini, l'azione penale, un'azione per il recupero dei fondi o l'archiviazione della procedura".

Al termine delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza:

- archivia la Segnalazione (incluse quelle palesemente infondate o in "male fede"³);
- comunica gli esiti delle proprie verifiche alle funzioni interessate formulando le raccomandazioni del caso;
- riporta gli esiti delle verifiche nel proprio rapporto semestrale al vertice societario, secondo quanto previsto dal Modello 231.

In ogni caso in cui una Segnalazione abbia ad oggetto episodi di corruzione, l'Organismo di Vigilanza informa la Funzione di Conformità circa i fatti oggetto di Segnalazione e gli esiti delle verifiche condotte per quanto rilevanti ai fini del Sistema di Gestione Anticorruzione.

8.1. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE

Se dall'analisi delle Segnalazioni emergono azioni correttive sul sistema di controllo interno⁴, è responsabilità del vertice societario redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate. L'Organismo di Vigilanza ne monitora la relativa implementazione.

9. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel caso in cui a seguito dell'istruttoria emergano elementi oggettivi comprovanti la "malafede" da parte del segnalante o presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti della Società, l'Organismo di Vigilanza inoltra le risultanze delle verifiche al vertice societario per valutare l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari, in coerenza con quanto previsto dai pertinenti strumenti normativi interni della Società (ivi inclusi il Modello 231 e il Manuale del Sistema di Gestione Anticorruzione).

Saranno, altresì, passibili di provvedimento disciplinare, anche:

- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni nei confronti del segnalante e degli altri destinatari delle misure di tutela previste da Decreto Whistleblowing ossia: (i) i "facilitatori", (ii) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i colleghi di lavoro del segnalante che abbiano un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (iv) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- qualsiasi condotta idonea ad ostacolare l'invio della Segnalazione;
- la violazione delle garanzie di riservatezza di cui al par. 4;
- il mancato espletamento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui le azioni poste in essere implicino o causino la risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente, il vertice societario valuta le iniziative e le azioni da porre in essere a tutela della Società nei confronti delle Autorità Giudiziarie competenti.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione inerente le Segnalazioni deve essere conservata per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale dell'iter di gestione della Segnalazione.

³ Ferme restando, per queste ultime, le azioni previste al successivo par. 9 "Provvedimenti disciplinari".

⁴ Si evidenzia che le azioni correttive emerse a seguito di segnalazioni possono riguardare, oltre al miglioramento del sistema di controllo interno, azioni gestionali/disciplinari verso i dipendenti e/o azioni gestionali nei confronti dei terzi.