



**REGOLAMENTO  
PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E  
DELLE IRREGOLARITA'  
"WHISTLEBLOWING"**

*Rev. 03*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
del 01.08.2023*

## **INDICE**

<b>1</b>	<b>FONTE NORMATIVA .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>SCOPO DEL REGOLAMENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>7</b>
<b>9</b>	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>8</b>
<b>10</b>	<b>ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>9</b>
<b>11</b>	<b>SEGNALAZIONE ALL'ANAC .....</b>	<b>9</b>

## **1 FONTE NORMATIVA**

L'ANAC, con la Determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015, ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" al fine di assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione.

La Legge 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" ha ulteriormente esteso le tutele per il segnalante anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In linea con gli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC, con le misure previste dal P.T.P.C.T. e nell'osservanza di quanto previsto dalla Legge 179/2017, la Società intende conformarsi alle prescrizioni in materia di tutela del Segnalante.

Il D.Lgs. n.24 del 10 marzo 2023 intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni al fine di assicurare la trasparenza del procedimento.

ANAC, con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le "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".

## **2 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING**

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Whistleblowers possono essere i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo di ALFA SRL, i dipendenti, i collaboratori di imprese fornitrici di ALFA SRL., i liberi professionisti, gli utenti e la clientela dei servizi erogati dalla Società.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il soggetto denunciante.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

### **3 SCOPO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento costituisce lo strumento guida in ordine alle procedure e alle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del "segnalante" individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, dalla ricezione alla gestione successiva.

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

Non rientra, in tale fattispecie, il soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile. La ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

### **4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n.24 prevede espressamente che dipendenti, collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza possano segnalare le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter), ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ad un singolo soggetto.

Le segnalazioni possono anche riferirsi a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ad illeciti in settori speciali (quali ad esempio appalti pubblici, servizi finanziari, tutela dell'ambiente, salute pubblica, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e sistemi informativi), ad illeciti finanziari a danno dell'UE e ad illeciti in materia di mercato interno ai sensi dell'art. 2 c.1, lett. a) n. 2-3-4-5-6, nonché possono riferirsi a condotte illecite ai sensi dello Standard sulla Responsabilità Sociale SA8000 e allo standard sulla Prevenzione della Corruzione ISO 37001 cui la società ha aderito. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, al nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni delle norme ambientali e sicurezza

sul lavoro.

## **5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione può essere riservata o anonima.

In tale ultimo caso, si precisa che l'anonimato consiste nell'impossibilità da parte del Titolare del trattamento di poter indentificare il soggetto segnalante. Se non si vuole essere indentificati non devono essere inseriti all'interno della segnalazione riferimenti che possano ricondurre in maniera diretta o indiretta alla propria identificazione (es. nome e cognome o altri dati identificativi).

La segnalazione conterrà i seguenti elementi:

- ✓ Che rapporto hai con Alfa S.r.l.?
- ✓ Hai già segnalato l'accaduto alla Società?
- ✓ Hai già segnalato o denunciato a Procura, forze dell'ordine o ANAC?
- ✓ Hai subito discriminazioni o ritorsioni in seguito a segnalazioni già effettuate?
- ✓ Descrivi i fatti (Dove e quando è avvenuto l'illecito? E' importante fornire indicazioni precise in quanto rappresentano utili riferimenti a situazioni verificabili da chi prenderà in carico la segnalazione)
- ✓ Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto (nome, cognome, qualifica)
- ✓ Eventuali soggetti ulteriori coinvolti (imprese, privati, etc.)
- ✓ Ci sono dei testimoni?
- ✓ Che tipo di accesso o conoscenza hai rispetto alle informazioni che segnali? (Ricordiamo che non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci)
- ✓ Con chi ne hai parlato, oltre a noi?

La segnalazione potrà riguardare:

- ✓ WHISTLEBLOWER 231 per condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 e/o violazioni del Modello 231 e dei relativi protocolli aziendali;
- ✓ Anticorruzione 190 & ISO 37001 per violazione di principi di condotta degli affari: corruzione commerciale, corruzione pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio;
- ✓ Codice Etico e SA8000 per violazione dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori: discriminazioni, molestie, minacce e violenza, atti ritorsivi, lavoro infantile / minorile, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e temi correlati.

## **6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE**

La gestione della verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è di responsabilità del:

- ✓ Organismo di Vigilanza (OdV) per segnalazioni riguardanti tematiche relative al Modello 231 e al D.Lgs 231/2001;
- ✓ Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT) per segnalazioni riguardanti tematiche relative ad Anticorruzione Legge 190/2012 e ISO 37001
- ✓ Organismo di Vigilanza (OdV) e Social Performance Team (SPT) per segnalazioni riguardanti tematiche relative a Codice Etico e Responsabilità Sociale SA8000.

Le verifiche vengono effettuate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, sviluppando ogni attività ritenuta opportuna che potrebbe includere anche, eventualmente, l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

L'identità del segnalante, se nota, solo in caso di necessità potrà essere comunicata ad un ristretto gruppo di lavoro, come, a titolo esemplificativo all'Internal Auditing per le verifiche di competenza. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, RPCT, OdV o SPT in relazione alla natura della violazione, provvederanno:

- ✓ a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC;
- ✓ a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- ✓ inoltrare la segnalazione al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione per ulteriori adempimenti interni ed esterni;
- ✓ inoltrare la segnalazione al Direttore HR per i profili di responsabilità disciplinare.

## **7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### **a) Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, essa non può essere rivelata senza l'espresso consenso dell'interessato; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertici della Società.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

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 sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1900 e s.m.i.

La segnalazione non può, pertanto, essere oggetto né di presa visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1 lett. a), della L. 241/90 s.m.i.

#### **b) Divieto di discriminazione**

La Società tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- ✓ deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT), o al Social Performance Team (SPT), o all'Organismo di Vigilanza (OdV) che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
  - al Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione che valuterà l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
  - al CdA qualora l'autore della discriminazione sia un Responsabile/Direttore della società;
  - alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
  - all'Organismo di Vigilanza se non già direttamente informato.

## **8 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui la sua denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art.2043 del Codice civile (risarcimento per danno illecito).

Sono altresì forme di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Così come previsto dalle Linee Guida Whistleblowing approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, *"...al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione:*

*- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online). La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza. Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa. Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al RPCT"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.*

*- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole."*

Pertanto, ALFA ha adottato la piattaforma Parrot accessibile dal link <https://alfasrl.parrotwb.app/> Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita: in assenza di tali elementi si valuteranno le azioni da intraprendere.

Il RPCT, l'OdV, l'SPT in base alle rispettive competenze e segnalazione ricevuta, prendono in carico la segnalazione ed effettuano le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiedono chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento.



Verifica dello stato di avanzamento della segnalazione:

La verifica dello stato di avanzamento delle segnalazioni viene gestita come di seguito indicato:

1. **Presa in carico:** sarà cura dell'utente segnalante accedere alla piattaforma (utilizzando il token) e verificare lo stato di "presa in carico" della segnalazione che dovrà avvenire entro n. 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione;
2. **Riscontro della segnalazione:** entro n. 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione di presa in carico o, in mancanza di tale avviso, della scadenza del termine di n. 7 (sette) giorni dall'invio della segnalazione, verrà fornito un riscontro all'utente segnalante da parte della società ALFA S.r.l. informandolo delle azioni intraprese;
3. **Chiusura della segnalazione:** all'esito delle indagini, ALFA S.r.l. (rispettivamente nelle figure del OdV o del RPCT o del SPT) procederà a dare un ultimo riscontro all'utente segnalante e a chiudere la segnalazione stessa.

## **10 ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della L. 190/2012 e in accordo alla normativa ISO 37001, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPCT provvederà a pubblicare il presente regolamento sia sulla intranet aziendale sia sul sito web nella sezione "Società Trasparente" – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

## **11 SEGNALAZIONE ALL'ANAC**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51, Legge 190/2012 e dell'art. 19, comma 5 della L. 114/2014) segnalazioni di illeciti di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

È perciò stato istituito un protocollo riservato all'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPCT aziendale le stesse possono essere inviate ad ANAC direttamente.