- Gestione delle segnalazioni

Whistleblowing -

1. Sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. Whistleblowing)

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 e dal D.Lgs. 10/03/2023 n.24 (di seguito Decreto) Alfea S.p.A. (di seguito anche Società) ha definito le modalità per la gestione delle segnalazioni di illeciti in ambito aziendale e di violazioni inerenti il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

Il presente regolamento è stato definito sulla base delle Linee Guida ANAC del 12/07/2023 e delle Linee Guida Confindustria pubblicate a ottobre 2023.

2. Definizioni

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, come meglio specificate al § 3
b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione;
c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: 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;
g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

j) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

k) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

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

m) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

3. Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni di cui al presente regolamento possono riguardare:

Violazioni del diritto Nazionale

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni del Modello Organizzativo 231 della Società.

Violazioni del diritto dell'UE

- 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.

A titolo esemplificativo:

- reati di tipo corruttivo, tentati o presunti anche posti in essere per il tramite di soggetti terzi (fornitori, consulenti ...)
- illeciti in danno di enti pubblici (ad esempio relativi agli appalti), clienti e utenti
- frodi a danno della Pubblica Amministrazione
- comportamenti in violazione del Codice Etico o lesivi rispetto agli utenti o ad altri soggetti interessati dalle attività della Società
- violazioni riguardanti la Sicurezza sul Lavoro
- reati ambientali (es. gestione rifiuti)
- frodi e illeciti di tipo amministrativo o contabile, anche relativi al diritto del lavoro

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro 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

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, anche qualora si tratti 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.

Possono inoltre essere segnalati i fatti appresi in virtù del ruolo rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

4. Modalità di segnalazione

4.1 Generalità

È necessario che nell'ambito della segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- la descrizione del fatto
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

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

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Le eventuali segnalazioni anonime saranno considerate alla stregua delle segnalazioni ordinarie.

4.2 Canale Interno di segnalazione

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono contenere tutti gli elementi utili affinché il soggetto incaricato (Organismo di Vigilanza) possa procedere alla verifica ed al riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. In assenza di tali elementi le segnalazioni non saranno prese in considerazione.

In conformità a quanto previsto dalla normativa e dalle Linee Guida citate in premessa, la Società ha adottato i seguenti canali di segnalazione:

- **segnalazioni in forma scritta**: tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Via Rismondo n. 29 – Pisa, c.a. Dott. Gian Gastone Gualtierotti Morelli.
  Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda l'oggetto della segnalazione ed eventuale documentazione a corredo; entrambe le buste dovranno poi essere inseriti in una terza busta con la dicitura "Riservata Organismo di Vigilanza Alfea S.p.A.".

- **segnalazioni in forma orale:** si faccia riferimento alla linea telefonica dedicata al numero 050/830620 nella disponibilità esclusiva dell'Organismo di Vigilanza. Tramite tale linea telefonica è possibile richiedere un incontro di persona all'OdV.

La documentazione cartacea scritta sarà conservata a cura dell'OdV in armadio chiuso con serratura a cui avrà accesso esclusivamente il referente dell'Organismo di Vigilanza. Vi è un protocollo in entrata e in uscita della documentazione.

La documentazione sarà conservata per anni cinque che decorrono dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura. I termini saranno evidenti nel protocollo in entrata.

Le informative orali saranno trascritte dall'incaricato dell'OdV in un verbale e conservato dello stesso nelle solite modalità di cui al punto precedente. Degli incontri di persona sarà fatto una registrazione su chiave usb e conservata nelle medesime modalità di cui al punto precedente.

Qualora un soggetto non competente per la ricezione delle segnalazioni (es. Presidente del CdA, Amministratori, Direttore, membri del C. Sindacale, o altri) riceva una segnalazione, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.3 Canale esterno di segnalazione

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna che consiste nella comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing)

L'utilizzo del canale esterno è limitato ai casi in cui:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D.lgs 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

5. Gestione della segnalazione (canale interno)

La Società ha indicato quale soggetto incaricato per la gestione delle segnalazioni inviate tramite il canale interno l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Il soggetto incaricato effettua le seguenti attività:

- Invia attraverso i contatti indicati dal segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.
- Registra le segnalazioni ricevute in apposito file, indicando data di ricevimento e stato della risposta
- Analizza la documentazione ricevuta dal Segnalante ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti. In particolare, il soggetto incaricato, valuta in fase iniziale se sussistono presupposti di fondatezza e attendibilità anche in relazione alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati. Le segnalazioni che non consentono di avviare alcuna verifica perché troppo generiche saranno archiviate.
- Esegue le verifiche del caso, a titolo esemplificativo:
    - direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
    - attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali (inclusi i vertici aziendali) o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
    - audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.;
- Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può
    - archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni e dandone evidenza sull'apposito registro;

- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (il Consiglio di Amministrazione). Non compete al gestore la valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Nel caso in cui l'attività di verifica coinvolga soggetti terzi o uffici interni della Società, il gestore della segnalazione mantiene assoluta riservatezza su ogni tipologia di dato o informazione che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta, al fine di garantire la riservatezza di cui al § 6.1

5.1 Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione deve fornire riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento.

Il riscontro può essere definitivo se l'attività di analisi e verifica della segnalazione è stata conclusa oppure informare sullo stato di avanzamento della gestione qualora l'istruttoria sia in corso.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le Linee Guida ANAC

Qualora il segnalante abbia scelto il mezzo posta, sarà avvisato dello stato solo se la segnalazione conteneva un indirizzo di contatto valido.

5.2 Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni

La documentazione sarà conservata nelle medesime modalità indicate nel § 4.2.

6. Tutela del segnalante

I soggetti a cui è assicurata la tutela nell'ambito del Regolamento (come previsto dal Decreto)

- Lavoratori subordinati (inclusi i Soci)
- Lavoratori autonomi (eventuali) che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato
- Azionisti (persone fisiche)
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico. Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.

6.1 Riservatezza

Alfea S.p.A. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali. In particolare, per l'intera durata dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna, l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rilevate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione (piattaforma, posta ordinaria, segnalazione orale).

Qualora la Società avvii un procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito

disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista per legge.

6.2 Tutela da ritorsioni e discriminazioni

Il Decreto prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsioni e discriminazioni, definite come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*".

Sono considerate ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- 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;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- 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 della persona, 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto tutelato che ritenga di essere stato oggetto di misure ritorsive effettua comunicazione ad ANAC tramite la piattaforma informatica ANAC già citata. ANAC accerta che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e in caso positivo applica la sanzione prevista dal Decreto. È essenziale che vi sia quindi una precedente segnalazione di illeciti effettuata in conformità al Decreto ed al presente Regolamento.

7. Sistema disciplinare

Le sanzioni disciplinari, con riferimento al presente Regolamento, possono riguardare:

- Violazioni accertate a seguito di una segnalazione
- Violazioni in merito al principio di riservatezza di cui al § 6.1

- False segnalazioni effettuate con l'intento di screditare un soggetto

La responsabilità delle sanzioni disciplinari è assegnata al CdA.

8. Protezione dei dati personali

Fatte salve specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al soggetto competente a riceverle e/o a dare seguito alle medesime.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del d.lgs. 196/2003. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del d.lgs. 196/2003.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Alfea S.p.A. in qualità di titolare del trattamento, per il tramite del soggetto competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.