



PROCEDURA *WHISTLEBLOWING* **(Sistema di segnalazione delle violazioni)**

Sommario

1.	Premessa	3
2.	Scopo e ambito di applicazione	3
3.	Principi di riferimento	3
4.	Governo della Procedura	8
5.	Sistema di segnalazione delle violazioni	8
5.4	Processo di gestione delle Segnalazioni	14
5.5	Esame, gestione e valutazione delle Segnalazioni	15
5.6	Reportistica	16
6.	Divieto di condotte ritorsive e/o discriminatorie	20
7.	Segnalazioni esterne (ANAC)	22
8.	Limitazioni di responsabilità	23

1. Premessa

Alpha Project S.c.a.r.l. (“**Alpha Project**” o la “**Società**”) con riferimento alle segnalazioni riguardanti le tematiche connesse al D.Lgs. 24/2023, al D.Lgs. 231/01 e al Codice Etico, si è dotata di una Procedura *whistleblowing* (“**Procedura**”), riguardante il sistema di canali di comunicazione dedicati, predisposti assicurando la riservatezza e l’anonimato del segnalante.

2. Scopo e ambito di applicazione

La Procedura ha l’obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione e la tutela del segnalante, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

La Procedura viene adottata ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, del D. lgs. 231/01 e diviene parte integrante del Modello di Organizzazione previsto all’art. 6 comma 1 lett. a) ex D.Lgs. 231/2001.

La Procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e dei documenti connessi alla segnalazione;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, nonché informare circa la protezione dalle ritorsioni;
- c) assicurare per la segnalazione canali specifici in conformità all’art. 4 D.Lgs. 24/2023, che prevede: forma scritta (anche informatica); forma orale, con sistemi di messaggistica vocale o linee telefoniche; incontro diretto (su richiesta).

La Procedura ha l’obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la segnalazione delle informazioni di violazioni da parte dei soggetti segnalanti;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Il presente documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Alpha Project e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene inviato ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Sindaco Unico e viene pubblicato sul sito internet della Società.

3. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella Procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità alle normative di legge e alle disposizioni interne vigenti, nonché nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Tracciabilità – Fermo il rispetto dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante e del segnalato previsto dall’art. 12 D.Lgs. 24/2023, le persone coinvolte devono garantire, ciascuna per

la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurando la ricostruzione dei controlli effettuati a supporto delle attività.

Segregazione di compiti e attività – La Procedura prevede segregazione di compiti e responsabilità tra coloro che saranno chiamati alla gestione della segnalazione e coloro che saranno chiamati ad assumere determinazioni a seguito dell'attività compiuta dall'O.d.V., di cui al seguente art. 4, per l'accertamento della violazione segnalata.

Conformità alle leggi e coerenza con il quadro normativo di riferimento – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni è definito nel rispetto delle normative applicabili e verrà aggiornato, ove ritenuto opportuno, in conformità alle Linee Guida di settore e alle *best practices* nazionali e internazionali.

Riservatezza – La tutela della riservatezza del segnalante è uno dei principi fondamentali del testo normativo di derivazione comunitaria che Alpha intende perseguire.

A tal fine Alpha richiama integralmente quanto previsto dall'art. 12 D.Lgs. 24/2023 e ne pretende il rispetto in tutte le sue articolazioni e funzioni.

“Obbligo di riservatezza.

1. *Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.*

2. *L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*

3. *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.*

4. *Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.*

5. *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.*

6. *È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.*

7. *I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.*

8. *La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

9. *Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti”.*

Protezione del segnalante – La Procedura garantisce per legge la protezione del segnalante, che si estrinseca nella tutela della riservatezza della sua identità alle condizioni previste dalla legge, nel

divieto di ritorsioni dirette o indirette e nella protezione dalle ritorsioni eventualmente poste in essere.

È infatti espressamente previsto che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dei dati dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Si consideri, peraltro, che a sostegno della persona segnalata e del suo diritto di difesa, l'art. 12, co. 9 del d.lgs. 24/2023 ha altresì riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito sia 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 rilevazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rilevazione dei dati riservati.

Laddove il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, di conseguenza, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori (es. documentazione) sui quali fondare la contestazione.

In ogni caso, resta ferma la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria, se ricorrono i presupposti.

Tutela dei soggetti assimilati al segnalante – Il D.Lgs. 24/2023, così come ripreso anche dalle Linee Guida Anac e Confindustria, dispone che le misure di protezione sopra menzionate si applicano, oltre che al soggetto segnalante, agli altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Rientrano nel novero dei soggetti le seguenti figure: il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto e intrattengono con il medesimo un rapporto abituale e corrente, gli enti di proprietà del segnalante e, infine, enti presso cui il segnalante lavora.

Protezione e Trattamento dei dati personali – La ricezione e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla Società un trattamento di dati personali di natura comune, particolare e giudiziaria, relativi a tutte le persone fisiche coinvolte a vario titolo (es. segnalante, segnalato, facilitatore, etc.).

Pertanto, la Alpha rispetta la normativa prevista in ordine alla protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016 e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.)

Tale trattamento è necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ed è realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni; ai sensi dell'art. 14 in materia, la documentazione inerente alle segnalazioni, non potrà essere conservata per un termine superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Si rammenta, ancora, che con l'attivazione del canale di segnalazione interno è sull'ente interessato che ricade la responsabilità del trattamento.

Conflitto di interessi - Le persone coinvolte nell'istruzione della segnalazione a qualsiasi titolo e coloro che sono chiamati ad assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati, agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell'etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi dell'Azienda o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio. Chiunque si trovi in condizioni di conflitto, anche solo potenziale, è tenuto a segnalarlo e ad astenersi dall'adempimento della presente procedura.

Si ha conflitto di interessi nelle situazioni in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In ogni caso, le Linee Guida ANAC, riprese dalle Linee Guida Confindustria, prevedono che: *“Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, per esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito”.*

Condotta anticorruzione - Alpha vieta sia comportamenti attivi (offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità a un Pubblico Ufficiale, a partiti politici, fondazioni politiche o a privati), che comportamenti passivi (accettare, o autorizzare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, vantaggi economici o altre utilità o richieste o sollecitazioni di vantaggi economici o altre utilità da un Pubblico Ufficiale, a partiti politici, fondazioni politiche o da privati). La Società condanna con decisione anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali il personale della pubblica amministrazione sia o possa essere impropriamente condizionato attraverso pagamenti agevolativi, sia che tale azione abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Responsabilizzazione management (accountability) e conoscenza - Il management, nell'ambito delle funzioni ricoperte e nel conseguimento dei correlati obiettivi, garantisce l'applicazione della presente Procedura per le attività di competenza, partecipando attivamente al suo corretto funzionamento e alla sua più ampia diffusione.

Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in “malafede” - Tutti i soggetti destinatari della Procedura, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascun soggetto coinvolto. A tal fine, ai sensi dell'art. 1 d.lgs. 24/2023, è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione in quanto in questo caso le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 non sono applicabili.

Più in generale, Alpha garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate in “malafede”, censurando simili condotte ed informando tutti i segnalanti preventivamente 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.

Ai sensi del terzo comma dell'art. 16 D.Lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

L'ANAC, conformemente a quanto indicato nelle LLGG n. 469/2021, ritiene opportuno precisare che laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al

segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste dalla legge in favore del segnalante sono in ogni caso garantite:

a) se al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito del contesto lavorativo.

Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio.

In altri termini, ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. La stessa rappresenta anche una salvaguardia essenziale contro le segnalazioni che, deliberatamente e consapevolmente, contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti.

Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

Infatti, tenuto conto che lo spirito della protezione è quello di incentivare la collaborazione sia all'interno delle amministrazioni/enti pubblici che negli enti privati, al fine di far emergere possibili illeciti, richiedere che questi dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore (cfr. § 2 della presente parte).

b) se la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel D.Lgs. 24/2023.

La segnalazione o la divulgazione pubblica, inoltre, devono essere effettuate utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal decreto.

Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante, affinché si configuri una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Per godere della tutela, nessuna rilevanza assumono invece – come già anticipato - i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. La focalizzazione sulle motivazioni infatti potrebbe rappresentare una strategia utilizzata per deflettere l'attenzione dai problemi segnalati e delegittimare, allo stesso tempo, chi segnala.

In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

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.

4. Governo della Procedura

La presente Procedura, come detto, è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alpha.

La gestione delle segnalazioni di cui alla Procedura è affidata all'Organismo di Vigilanza di Alpha S.p.A. in qualità di costituita "Funzione Whistleblowing" ("OdV-FW").

La funzione responsabile della redazione, dell'aggiornamento, della diffusione e della pubblicazione della Procedura è il Consiglio di Amministrazione di Alpha.

5. Sistema di segnalazione delle violazioni

Con la presente Procedura, Alpha definisce un sistema di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale e, in particolare, i soggetti che possono attivare tale sistema, le violazioni oggetto di segnalazione, i canali messi a disposizione per effettuare le segnalazioni, le attività per la gestione delle segnalazioni, le tutele per il segnalante ed il segnalato e la reportistica.

5.1. Soggetti segnalanti

Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. g) d.lgs. 24/2023, la persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La segnalazione può essere effettuata da parte dei soggetti di cui all'art. 3 D.Lgs. 24/2023 ("Soggetti Segnalanti") ed in particolare:

"3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) 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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso”.

Sulla base delle Linee Guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 (pag. 19), la tutela del segnalante si estende a coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Inoltre sempre sulla base delle predette Linee Guida (pag. 16) “le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza” devono intendersi “soggetti collegati in senso ampio all’organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi interni di valutazione (OIV) o degli Organismi di vigilanza (ODV)...”.

La tutela prevista dalla legge si estende inoltre, ai sensi dell’art. 3 co. 5 D.Lgs. 24/2023, come sopra accennato:

a) ai soggetti facilitatori (ai sensi dall’art. 2 lett. h D.Lgs. 24/2023 il facilitatore è “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”);

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le predette Linee Guida ANAC hanno precisato il perimetro dell'estensione (pagg. 21 e ss.) declinando le seguenti interpretazioni:

“Il facilitatore

Nel decreto il facilitatore è definito come una *“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”*.

La norma, utilizzando il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

Tenuto conto che la ratio perseguita dal legislatore è quella di far emergere illeciti garantendo, fra l'altro, la libertà di espressione del segnalante anche mediante l'assistenza di altri soggetti, ne discende che la protezione debba essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza. Ciò sia per quanto riguarda l'identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. Tale esigenza di protezione si desume dalla formulazione della norma che prevede espressamente che *“l'assistenza deve essere mantenuta riservata”*. D'altronde, escludendo tale tutela nei confronti del facilitatore, si potrebbe correre il rischio di disvelare l'identità dello stesso segnalante che si è avvalso dell'assistenza del primo.

“Le persone del medesimo contesto lavorativo”

Come detto, la nuova legislazione ha esteso notevolmente il regime di tutele, ampliando la nozione di “contesto lavorativo”. Tale concetto ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto 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.

Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023.

L'espressione “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo.

Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante.

Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

Se non sussistono dubbi circa il legame di parentela che deve essere entro il quarto grado, più incerta appare la definizione di stabile legame affettivo.

Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante.

In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia.

Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'Autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

Stante la formulazione poca chiara della previsione in esame, sembra opportuno fornire alcune precisazioni.

Enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

In primo luogo, con riferimento agli enti di proprietà del segnalante, nell'ottica di non svilire la ratio delle tutele e in ragione della diversa tipologia di enti che possono venire in rilievo, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta,

maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società.

Diversamente, il segnalante, qualora detenga solo una quota minoritaria del capitale sociale non può esercitare una tale influenza sul complesso delle attività e dell'organizzazione sociale e quindi non può considerarsi proprietario dell'ente.

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano

Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso.

Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, in cui non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio.

In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al settore pubblico ove un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato.

In tali casi, il comune segnalato potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del dipendente segnalante bensì del comune di appartenenza di quest'ultimo, interrompendo in via anticipata la convenzione. Analoga situazione potrebbe verificarsi nel settore privato nel caso di partnership fra imprese. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività svolte dagli enti in questione, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

5.2. Soggetti segnalati

Le Segnalazioni riguardano la «persona coinvolta» da intendersi come la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come soggetto a cui la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente (art. 2 lett. l) D.Lgs. 24/2023), sicché i **“Soggetti Segnalati”** in via esemplificativa possono essere:

- lavoratori che a qualsiasi titolo svolgono la loro attività nel contesto lavorativo di Alpha; il contesto lavorativo deve essere inteso in senso estensivo (art. 2 lett. i D.Lgs. 24/2023) e cioè come tutte le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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 di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- società controllanti, nell'ambito delle attività svolte da Alpha Project;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, società), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

5.3. Fattispecie oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione viene definito ed inteso come la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (art. 2 lett. c) D.Lgs. 24/2023) e comprende le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse, o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse, nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 lett. b) D.Lgs. 24/2023).

Le violazioni oggetto della segnalazione, rispetto al passato, assumono un significato per legge più ampio e segnatamente (art. 2 lett. a) D.Lgs. 24/2023):

- "1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)";

nonché:

- 7) qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- 8) atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Alpha S.p.A.;
- 9) violazioni di principi e regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- 10) violazioni di quanto previsto nel Codice di condotta antitrust o nel Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD);
- 11) procedure interne della società, nonché a titolo esemplificativo:
- conflitti di interesse;
 - violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;

- violazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- utilizzo improprio di beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale.

5.4 Processo di gestione delle Segnalazioni

Ogni soggetto che intende procedere ad una segnalazione di cui al precedente 5.3, potrà farlo utilizzando i seguenti canali, alternativi tra loro:

1. a mezzo comunicazione e-mail da inviare al Presidente dell'O.d.V. al seguente indirizzo: odv231alpha@libero.it
2. a mezzo comunicazione cartacea in busta chiusa (con indicazione sulla busta che si tratta di segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023) da inviare al Presidente dell'O.d.V. al seguente indirizzo: Avv. Fabrizio Voltan, via Monforte 12 Torino CAP 10139;
3. a mezzo comunicazione telefonica non registrata al Presidente dell'O.d.V., contattabile al seguente recapito 0114374909;
4. mediante richiesta di incontro di persona con il Presidente dell'O.d.V., presso la sede o lo studio del Presidente previo contatto telefonico al 0114374909.2.

Al fine di garantire gli strumenti di tutela previsti dalla legge, la Società richiede che il segnalante debba specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni in conformità al D.Lgs. 24/2023.

Il soggetto segnalante viene contestualmente avvisato che le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 e previste all'interno della presente Procedura sono rinunciabili, sicché la segnalazione verrà trattata come ordinaria e senza le tutele di legge qualora il segnalante nella segnalazione del canale interno rinunci espressamente alle stesse.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso, è trasmessa, entro 7 giorni dalla sua ricezione, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (qualora emerga dalla trasmissione). Qualora la segnalazione pervenga a mezzo comunicazione cartacea con indicazione sulla busta riconducibile a segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il soggetto diverso da OdV-FW deve trasmettere la busta alla funzione competente senza aprire la busta stessa.

Ai sensi dell'art. 14 co. 3 D.Lgs. 24/2023, se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'OdV-FW o del personale addetto.

La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV-FW, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione (art. 14 co. 4 D.Lgs. 24/2023).

Per poter garantire un procedimento più veloce ed efficace, la segnalazione deve essere il più possibile esaustiva e contenere le seguenti informazioni:

- generalità del segnalante (nome, cognome, funzione aziendale) - facoltative;

- recapiti ove essere contattato per approfondimenti e aggiornamenti sul procedimento - facoltativi;
- generalità del segnalato (nome, cognome, funzione aziendale);
- data, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuale documentazione atta a provare lo svolgimento dei fatti (da allegare alla segnalazione);
- specificazione di qualsiasi interesse collegato alla segnalazione di cui sia portatore – per conto proprio o per conto di terzi – il segnalante, ovvero dichiarazione di non essere portatore – per conto proprio o per conto di terzi – di alcun interesse in relazione alla segnalazione (cfr. art. 5 predetto).

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione ove si presentino tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.) o determinabili mediante istruttoria.

Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

5.5 Esame, gestione e valutazione delle Segnalazioni

Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel processo *whistleblowing* hanno l'obbligo di garantire, la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante in conformità ai principi dettati sub "Riservatezza" che precede.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 24/2023, i soggetti cui è affidata la gestione della segnalazione (OdV-FW):

"a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre 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;

e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito".

Alla funzione di gestione della segnalazione, al fine di dare diligente seguito alla stessa, sono consentiti poteri di ricerca, controllo, richiesta e acquisizione di tutti i documenti ritenuti necessari presso tutte le funzioni aziendali, nonché poteri di audizione del personale della società al fine dell'accertamento del contenuto della segnalazione.

L'OdV-FW effettua una prima catalogazione e valutazione delle informazioni ricevute ed archivia senza seguito quelle manifestamente infondate.

L'ANAC ha previsto (cfr. Linee Guida) le seguenti ipotesi di inammissibilità della segnalazione:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a). A titolo esemplificativo si pensi alle segnalazioni connotate da questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive, nonché alle segnalazioni di violazioni non qualificabili in termini di illecito e quindi non sorrette da alcuna motivazione circa la norma che si assume violata;
- b) manifesta incompetenza dell'ente sulle questioni segnalate;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti per consentire la gestione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'ODV-Fw procede con l'archiviazione, garantendo, in ogni caso, la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Nel caso in cui, a seguito di una preliminare fase di analisi, ritenga la segnalazione non manifestamente infondata, avvia l'indagine ispettiva finalizzata alla ricostruzione puntuale degli accadimenti:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- attraverso l'audizione di eventuali altri soggetti interni o esterni alla Società;
- nel corso dell'indagine, valuta la necessità di contattare in maniera riservata il soggetto segnalante per ottenere maggiori informazioni;
- decide di recarsi presso il luogo interessato al fine di ricostruire i fatti, e richiedere altresì alle strutture e/o ai soggetti competenti ogni ulteriore documentazione e chiarimento del caso.

Si specifica che, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, è necessario – al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso in cui, poi, sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura Whistleblowing e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema disciplinare interno.

5.6 Reportistica

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione ed il fascicolo rimarrà nella disponibilità del OdV- FW che ne garantisce la riservatezza per tutto il tempo di conservazione.

Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno che il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione (OdV-FW) formalizzi un breve *report* ispettivo e lo trasmette ove ritenga, al Consiglio di Amministrazione.

Non spetta all'OdV-FW (secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC e Confindustria) 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, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Nelle predette fasi 5.5. e 5.6 l'O.d.V.- FW mantiene la riservatezza dell'identità del segnalante in conformità ai principi dettati nelle premesse sub "Riservatezza", sicché ogni interlocuzione dell'O.d.V.- FW con le altre funzioni aziendali sopra richiamate avverrà omettendo il nome e l'identità del segnalante, nonché qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante (es. report, colloqui, verbali, ispezioni ecc.), in conformità e salve le eccezioni previste all'art. 12 d.lgs. 24/2023.

Alpha, vista l'importanza del tema, precisa fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare debba essere garantita la riservatezza.

a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

b) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

c) Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Il decreto disciplina poi espressamente due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante.

La prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. Il d.lgs. n. 24/2023, oltre al previo consenso del segnalante, chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.

La seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario sia acquisire previamente il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

La ratio di tali disposizioni risponde, da un lato, all'esigenza che la segnalazione vada a buon fine e riceva un adeguato trattamento soprattutto laddove si tratti di casi gestiti dalle Autorità giurisdizionali competenti. Dall'altro, la previsione mira a far comprendere al segnalante le motivazioni che renderebbero necessario far conoscere la propria identità per consentire, eventualmente, di intervenire in casi in cui la difesa dell'incolpato potrebbe addurre fatti non conferenti o infondati a danno stesso del segnalante o tali da determinare una errata conclusione del procedimento attivato a seguito della segnalazione.

6. Divieto di condotte ritorsive e/o discriminatorie

Ai sensi dell'art. 2 lett. m) D.Lgs. 24/2023, la ritorsione è 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 17 D.Lgs. 24/2023, in tema di divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti, prevede che:

“1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile”.

Le linee Guida 311 del 2023 ANAC qualificano come ritorsione: “atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Necessita di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione”.

La ritorsione può essere anche solo tentata o minacciata.

L'art. 17 co. 4 D.Lgs. 24/2023, indica inoltre talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, co. 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Inoltre, tutti i destinatari della presente procedura devono sapere che, ai sensi dell'art. 19 commi 3 e 4 D.Lgs. 24/2023:

“3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi

dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo”.

Infatti, la stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante.

Ciò non di meno l'art. 19 d.lgs. 24/2023 prevede che i Segnalanti (e tutti i soggetti dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023), con le modalità del successivo art. 7, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito e l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

La verifica e il controllo del rispetto di quanto previsto dall'art. 17 e dall'art. 19 D.Lgs. 24/2023 spettano all'OdV-FW.

Affinchè sia riconosciuta tale forma di tutela, il D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante al momento della segnalazione avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal decreto.

Si evidenzia, in ottemperanza di quanto ribadito dalle Linee Guida Confindustria, che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambi i casi alla persona segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare come prevista dal Modello Organizzativo.

Si precisa, infine, che ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti nel medesimo Decreto, non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 co. 4 c.c. ovvero in sede c.d. “protetta”.

7. Segnalazioni esterne (ANAC)

Il D.Lgs. 24/2023 prevede inoltre la possibilità di inviare informazioni sulle violazioni mediante canale di segnalazione esterna ex art. 6 D.Lgs. 24/2023 nei casi in cui:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione.

L'ANAC con Linee Guida 311 del 2023 ha chiarito che si deve trattare di circostanze concrete che devono essere allegate ovvero di informazioni effettivamente acquisibili e quindi non semplici illazioni (a mero titolo di esempio l'Autorità fa riferimento a un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione, ad esempio l'O.d.V.- FW, sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente, come segnalato, oppure come segnalante).

Oppure si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza).

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 24/2023, "1. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. 2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. 3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante".

Per l'effettuazione di segnalazioni esterne nei casi previsti dalla legge, il segnalante dovrà collegarsi al sito dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e scegliere tra i canali dedicati seguendo le relative istruzioni.

Si rimanda infine al D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC 311 del 2023, nonché alle Linee Guida Confindustria di ottobre 2023 per quanto attiene alle eventuali divulgazioni pubbliche.

8. Limitazioni della Responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 24/2023, non è punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

In tali casi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

L'ANAC con le Linee Guida 311 del 2023 ha chiarito che la responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è oggi esclusa, come già avveniva in passato, nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. La formulazione utilizzata dal legislatore *“non è punibile l'ente o la persona [...] che rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, comma 3”* conferisce all'esclusione una portata molto ampia. Si evidenzia che nella Relazione illustrativa al d.lgs. n. 24/2023 è precisato che si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.), espressamente indicati nella precedente disciplina. Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali (art. 1, co. 3, d.lgs. n. 24/2023).

Costituisce aspetto innovativo la circostanza che la scriminante operi anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Inoltre l'ente o la persona tutelata, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle

violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca “di per sé” un reato (art. 20, co. 3, d.lgs. n. 24/2023). Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

La scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare. Spetta al giudice valutare la responsabilità della persona o dell'ente segnalante, denunciante, che ha effettuato la divulgazione pubblica alla luce di tutte le informazioni fattuali pertinenti e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso (cfr. considerando n. 92 della direttiva (UE) 2019/1937).

Condizioni perché la scriminante operi anche nei casi di compimento di comportamenti, atti o omissioni

La scriminante opera con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere solo se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve, innanzitutto, aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omissso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere.

In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà valutarsi dal giudice, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell'atto o dell'omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

Allegato: Modulo Segnalazione Violazioni

	Modulo Segnalazione Violazioni	Rev.1 del 10/11/23
--	---------------------------------------	--------------------

Data:	Nome e Cognome del Segnalante (facoltativo):	
Ambito della segnalazione:		
☐ Anticorruzione	☐ Codice Etico	
☐ MOG 231	☐ Privacy	☐ Altro

DESCRIZIONE FATTO E/O SITUAZIONE

Eventuali Allegati: