

REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA’ “WHISTLEBLOWING”

Rev.05



	REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"	Rev. 05 del 06/10/2025
---	---	---

INDICE

1	FONTE NORMATIVA	3
2	DEFINIZIONI	3
3	SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6	ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE	6
7	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DI ALTRI SOGGETTI	7
8	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	8
9	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	9
10	MODALITA' E PRINCIPI DI ESECUZIONE DELLE INDAGINI	10
11	ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	12
12	SEGNALAZIONE ALL'ANAC	12

1 Fonte Normativa

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

La Legge n. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha ulteriormente esteso le tutele per il segnalante anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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

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

ANAC, con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

2 Definizioni

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

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

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

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

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

3 SCOPO DEL REGOLAMENTO

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

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, dalla ricezione alla gestione successiva. La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

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

4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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

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

Attraverso i canali di segnalazione interna messi a disposizione dalla Società è possibile comunicare, con garanzia di riservatezza, informazioni riguardanti:

- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, c.d. "reati presupposto" (artt. 24 e ss.);
- ✓ violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche se non aventi rilevanza penale;
- ✓ violazioni del Codice Etico anche se non aventi rilevanza penale;
- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

- ✓ condotte illecite ai sensi dello Standard sulla Responsabilità Sociale SA8000 e allo standard sulla Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016 cui la società ha aderito;
- ✓ difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere cui la società ha aderito e illeciti riferibili al Codice Etico relativamente ai contenuti specifici della parità di genere.

In particolare, è possibile segnalare informazioni su comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che siano state apprese durante lo svolgimento della propria attività lavorativa o professionale, ovvero durante le eventuali fasi precontrattuali.

5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il contenuto della segnalazione deve essere chiaro, preciso e circostanziato. In ogni caso, le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche in caso di infondatezza della segnalazione, se al momento della segnalazione la persona aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del presente regolamento.

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

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

Nel caso di segnalazione tramite piattaforma informatica, verranno richiesti i seguenti elementi:

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

non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci)

- ✓ Con chi ne hai parlato, oltre a noi?

Le segnalazioni potranno riguardare:

- ✓ WHISTLEBLOWER 231 per condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 e/o violazioni del Modello 231 e dei relativi protocolli aziendali;
- ✓ Anticorruzione 190 & UNI ISO 37001:2016 per violazione di principi di condotta degli affari: corruzione commerciale, corruzione pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio;
- ✓ Codice Etico e SA8000 per violazione dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori: discriminazioni, molestie, minacce e violenza, atti ritorsivi, lavoro infantile / minorile, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e temi correlati;
- ✓ Parità di Genere UNI/PdR 125:2022: per violazione dei principi di parità di genere stabiliti dalla norma, a titolo esemplificativo: discriminazioni sul lavoro (anche di genere, razza, religione o orientamento sessuale), mobbing, molestie, mancanza di equità nelle opportunità di crescita professionale, stereotipi nei processi aziendali e nell'uso del linguaggio, o disparità nella conciliazione vita-lavoro e nella tutela della genitorialità.

6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE

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

- ✓ Organismo di Vigilanza (OdV) per segnalazioni riguardanti tematiche relative al D.Lgs 231/2001;
- ✓ Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) per segnalazioni riguardanti tematiche relative ad Anticorruzione 190 & UNI ISO 37001:2016
- ✓ Organismo di Vigilanza (OdV) e Social Performance Team (SPT) per segnalazioni riguardanti tematiche relative a Codice Etico & SA8000;
- ✓ Componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere per le segnalazioni riguardanti tematiche relative alla Parità di Genere UNI/PdR 125:2022.

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

La documentazione sarà conservata a cura del RPCT - FCPC, del OdV, del SPT o del Comitato Guida per la Parità di Genere in base alle differenti competenze.

L'identità del segnalante, se nota, solo in caso di necessità potrà essere comunicata ad un ristretto

gruppo di lavoro, come, a titolo esemplificativo all'Internal Auditing per le verifiche di competenza. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, RPCT - FCPC, OdV o SPT, Comitato Guida per la Parità di Genere in relazione alla natura della violazione, potranno provvedere:

- ✓ a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC (non applicato alle segnalazioni in ambito PdR125);
- ✓ a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata (senza dettagliare i contenuti della segnalazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti del GDPR e del D.Lgs. 24/2023);
- ✓ a inoltrare la segnalazione al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione per ulteriori adempimenti interni ed esterni
- ✓ a inoltrare la segnalazione al Responsabile HR per i profili di responsabilità disciplinare.

Nel rispetto dei requisiti di Legge, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DI ALTRI SOGGETTI

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

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

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

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

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

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

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

b) Divieto di discriminazione

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

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

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

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, prevede specifiche misure di protezione a favore delle persone segnalanti (c.d. "*whistleblower*"), nonché a tutela dei seguenti ulteriori soggetti:

- ✓ i c.d. "facilitatori", ossia le persone fisiche che abbiano assistito una persona segnalante nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- ✓ le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa persona lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

8 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui la sua denuncia incorra in responsabilità

penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art.2043 del Codice civile (risarcimento per danno illecito).

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

9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

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

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

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

Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita: in assenza di tali elementi si valuteranno le azioni da intraprendere. Il RPCT/FCPC e/o l'OdV e/o l'SPT e/o Comitato Guida per la Parità di Genere prendono in carico la

segnalazione ed effettuano personalmente le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiedono chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento.

Il possibile trattamento di dati particolari derivanti dalle segnalazioni in ambito UNI PdR125 sarà effettuato esclusivamente dai componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere, senza divulgazione integrale dei documenti relativi e correlati alla segnalazione effettuata. Sarà pertanto cura dei componenti del Comitato Guida indicare esclusivamente la tipologia di segnalazione senza effettuare nessun riferimento ai contenuti della medesima.

Verifica dello stato di avanzamento della segnalazione:

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

1. **Presa in carico:** la "presa in carico" della segnalazione avviene entro n. 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione stessa e sarà data traccia al segnalante dell'effettiva presa in carico tramite risposta al canale con cui la segnalazione è stata avanzata;
2. **Riscontro della segnalazione:** entro n. 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione di presa in carico o, in mancanza di tale avviso, della scadenza del termine di n. 7 (sette) giorni dall'invio della segnalazione, verrà fornito un riscontro all'utente segnalante da parte della società ALFA S.r.l. informandolo delle azioni intraprese;
3. **Chiusura della segnalazione:** all'esito delle indagini, come meglio dettagliate al successivo capitolo, ALFA S.r.l. (rispettivamente nelle figure del OdV o del RPCT/FCPC o del SPT) procederà a dare un ultimo riscontro all'utente segnalante e a chiudere la segnalazione stessa.
4. **Archiviazione:** tutta la documentazione e a tutte le comunicazioni prodotte e/o acquisite nel dare seguito alla segnalazione, provvedendo alla loro eliminazione decorsi 5 anni dalla data del riscontro, salvo che non siano presenti esigenze di difesa in relazione a eventuali procedimenti che ne giustificano l'ulteriore conservazione ai sensi del Reg. (UE) 2016/679.

10 MODALITA' E PRINCIPI DI ESECUZIONE DELLE INDAGINI

In aderenza ai requisiti della norma UNI ISO 37001:2016 e SA8000 con estensione a tutte le segnalazioni pervenute, nel dettaglio vengono indicati i principi e le modalità di esecuzione delle indagini successive alla presa in carico di segnalazioni.

Indipendentemente dalla entità, ciascuno per propria competenza, FCPC, RPTC, SPT e Comitato Guida per la Parità di Genere riferiscono ad Amministratore Delegato e/o Direttore Generale ogni questione segnalata affinché vengano condivisi e coordinate le modalità con cui la specifica segnalazione debba essere affrontata.

Ogni segnalazione pervenuta comporta un processo di istruttoria, tanto più approfondito quanto

maggior risulta la gravità della segnalazione stessa. L'indagine viene svolta da una persona estranea alla questione individuata, di volta in volta, tra RPCT, FCPC, SPT, componente del Comitato Guida per la Parità di Genere, Auditor interno, un Responsabile o Direttore con competenze nella specifica materia o, in ultima ipotesi, una parte terza competente non coinvolta nella segnalazione. Dopo l'individuazione della persona che svolge l'indagine, questa riceve da parte di Amministratore Delegato e/o Direttore Generale l'autorità, le risorse e l'accesso a tutti gli strumenti necessari a consentire una efficace conduzione dell'indagine stessa. Resta escluso dal presente punto l'ambito di applicabilità delle segnalazioni PdR125, dove la fase istruttoria è avviata e circoscritta al Comitato Guida.

L'indagine, di volta in volta progettata e rendicontata tramite appropriata relazione tecnica, è rivolta ad accertare tempestivamente i fatti e raccogliere tutte le prove necessarie mediante (a titolo non esaustivo):

- svolgimento di interrogazioni per determinare i fatti;
- raccolta di tutti i documenti pertinenti e le altre prove;
- ottenimento di testimonianze, laddove possibile e ragionevole, richiedendo che siano stilati rapporti per iscritto e che siano sottoscritte dagli individui che le rilasciano.

Nello svolgimento dell'indagine e di qualsiasi azione successiva, ALFA si premura di ponderare i fattori rilevanti, per esempio:

- le leggi vigenti (potrebbe servire ricorrere a una consulenza legale);
- la sicurezza del personale;
- il rischio di diffamazione nel rilasciare dichiarazioni;
- la tutela delle persone che fanno segnalazioni e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione (cfr. Capitolo 7);
- potenziali responsabilità penali, civili e amministrative, perdite finanziarie e danni alla reputazione per ALFA S.r.l. e gli individui coinvolti;
- qualunque obbligo giuridico o beneficio per ALFA S.r.l. da segnalare alle autorità;
- il mantenimento del segreto sulla questione e sull'indagine finché non si siano accertati i fatti;
- la necessità dell'alta direzione di richiedere la piena collaborazione da parte dei membri del personale coinvolti nell'indagine.

Indistintamente da chi effettua le indagini, i risultati delle medesime giungono a RPCT/FCPC, Direttore Generale e/o Amministratore Delegato, in maniera che tali figure possano procedere dando seguito alle evidenze delle risultanze.

Una volta l'indagine risulti conclusa e/o sono presenti informazioni sufficienti per essere in grado di prendere una decisione, ALFA S.r.l. procede con l'attuazione di azioni conseguenti ritenute appropriate.

A seconda delle circostanze e della gravità della questione, esse comprendono una o più fra le seguenti azioni:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento di ALFA S.r.l. nel progetto, nella transazione o nel contratto oggetto di segnalazione;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (che, in base alla gravità della questione, potrebbero andare da un richiamo per una violazione secondaria al licenziamento per una violazione grave);
- denunciare la questione alle autorità competenti in materia;
- nel caso si siano verificati atti di corruzione, adottare azioni per evitare o affrontare qualsiasi possibile violazione giuridica conseguente;

ALFA S.r.l., in ottica di continuo monitoraggio e miglioramento dei processi di gestione, sottopone a riesame le procedure di prevenzione della corruzione per esaminare se la questione sia scaturita da una qualche inadeguatezza delle procedure e, se fosse questo il caso, adotta misure immediate e adeguate a migliorare la procedura correlata all'origine della segnalazione.

11 ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della L. 190/2012, refertate anche da FCPC in accordo alla norma volontaria UNI ISO 37001:2016, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento. Il RPCT provvederà a pubblicare il presente regolamento sia sulla intranet aziendale sia sul sito web nella sezione "Società Trasparente" – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

12 SEGNALAZIONE ALL'ANAC

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

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

autori della condotta illecita. Il canale di segnalazione esterna può essere utilizzato esclusivamente in presenza di una o più delle seguenti condizioni:

- ✓ il canale di segnalazione interna predisposto dalla società non è attivo oppure, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4, D.lgs. 24/2023;
- ✓ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del presente regolamento, ma la stessa non ha avuto seguito (i.e. non è stato ricevuto alcun riscontro entro i termini previsti);
- ✓ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, laddove decidesse di effettuare una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- ✓ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, laddove decidesse di effettuare una segnalazione interna, da ciò conseguirebbe per lei un rischio di ritorsioni;
- ✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, la segnalazione può essere presentata in forma scritta utilizzando l'apposita piattaforma informatica reperibile sul sito internet istituzionale dell'Autorità al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. In alternativa l'interessato può effettuare la segnalazione esterna anche in forma orale:

- ✓ avvalendosi delle linee telefoniche dedicate;
- ✓ utilizzando i sistemi di messaggistica vocale appositamente predisposti;
- ✓ domandando la fissazione di un incontro diretto con i funzionari di ANAC.