



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

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione
del 30.08.2021*

INDICE

1	FONTE NORMATIVA	3
2	DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING	3
3	SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6	ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE	5
7	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	6
8	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	8
9	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
10	ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	10
11	ATTIVITA' DELL'ODV	10
12	SEGNALAZIONE ALL'ANAC	10
13	ALLEGATI	10

1 FONTE NORMATIVA

L'art. 1, comma 51, della Legge numero 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha integrato il D.Lgs. 165/2001 con l'art. 54 bis, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

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 L. 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 e da ANAC, con le misure previste dal proprio 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 Regolamento Whistleblowing reca pertanto la disciplina per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti di ALFA SRL e relative forme di tutela.

2 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Whistleblowers possono essere anche i consulenti e i collaboratori a qualsiasi titolo di ALFA SRL e, ancora, i dipendenti e i collaboratori di imprese fornitrice di ALFA SRL.

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 dipendente 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, nella fattispecie prevista dalla norma come “dipendente che segnala illeciti”, quella del soggetto che, nell’inoltrare 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 dipendenti individuabili e riconoscibili.

4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L’art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le “condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro” e quindi, ricomprendono le notizie acquisite in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter) ma anche le situazioni in cui, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della società a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ad un singolo soggetto. Le segnalazioni possono anche riferirsi a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni delle norme ambientali e sicurezza sul lavoro.

5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

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

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e all'Organismo di Vigilanza.

6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE

La gestione della verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è di responsabilità del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o dell'Organismo di Vigilanza in base alle differenti competenze, che si affida in questa attività di verifica alla funzione di Internal Audit della società. Le verifiche vengono effettuate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, sviluppando ogni attività ritenuta opportuna che potrebbe includere

anche l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

La documentazione sarà conservata a cura del RPCT e/o dell'Organismo di Vigilanza in base alle differenti competenze.

L'identità del segnalante è nota al RPCT e/o dell'Organismo di Vigilanza e solo, se necessario, ad un ristretto gruppo di lavoro come a titolo esemplificativo all'Internal Audit.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

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

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla Società sopra menzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

Nel caso di trasmissione a soggetti terzi esterni sopra menzionati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratti di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

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

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

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, 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 ss.mm.ii.

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

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 che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente 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 della struttura;
- alla procura della Repubblica qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti;
- all'Organismo di Vigilanza.;

8 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria 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

La segnalazione è indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza, compilando apposito modulo pubblicato sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società Trasparente", sotto - sezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione", nonché nella intranet aziendale e disponibile nell'Allegato 1 al presente documento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'RPCT il dipendente potrà inviare la propria istanza all'ANAC con le modalità definite dall'Autorità sul proprio sito istituzionale.

Nella procedura di gestione delle segnalazioni sia il ruolo del Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza sia quello dell'Organismo di Vigilanza è centrale visto che sono i destinatari delle stesse, nonché i soggetti competente a svolgere l'istruttoria circa i fatti segnalati.

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.

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio, ai seguenti indirizzi di posta elettronica: odv@alfavarese.it e trasparenza@alfavarese.it.
- a mezzo del servizio postale all'indirizzo: Via Gaetano Bottini, 5, 21013 Gallarate VA. Per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale per RPCT"; o "riservata/personale per OdV";

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza e/o dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Il RPCT e/o l'OdV prendono in carico la segnalazione ed effettuano personalmente le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiede 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 RPCT e/o OdV, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà comunque notizia al segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione. La valutazione del RPCT e dell'OdV dovrà concludersi entro il termine di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione. Tutta la documentazione relativa all'istruttoria sarà archiviata a cura del RPCT e/o dell'OdV per un termine di 5 anni, a seguito dei quali verrai archiviata con le modalità atte a garantire la riservatezza dei documenti.

Il RPCT e/o l'OdV provvede a rispondere, in ogni caso, entro la scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria. Resta impregiudicato il diritto del lavoratore di ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

10 ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il RPCT e l'OdV inviano a tutto il personale della Società, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing".

Il RPCT, qualora ne ravvisi la necessità, provvede ad organizzare corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema ai dipendenti.

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

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

11 ATTIVITA' DELL'ODV

L'OdV nella gestione delle segnalazioni a lui pervenute deve seguire quanto richiesto dai commi 2 bis, ter e quater dell'art.6 del D.Lgs. 231/01.

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 dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

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

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

13 ALLEGATI

Allegato 1 - Modulo segnalazione condotte illecite