

PROCEDURA SEGNALAZIONI / WHISTLEBLOWING

* * *

INDICE

- SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	pag. 1
- RIFERIMENTI.....	pag. 5
- DESTINATARI.....	pag. 7
- PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	pag. 8
- Riservatezza.....	pag. 8
- Tutela del segnalante.....	pag. 9
- Tutela del segnalato.....	pag. 10
- Trattamento dei dati personali.....	pag. 11
- MODALITÀ OPERATIVE.....	pag. 11
- Il responsabile della gestione delle segnalazioni.....	pag. 11
- Invio della segnalazione.....	pag. 12
- Dichiarazioni del Segnalante nella Segnalazione.....	pag. 15
- Verifica, accertamenti ed esiti della segnalazione.....	pag. 15
- Informazioni al segnalato.....	pag. 17
- Archiviazione.....	pag. 17

* * *

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale e i collaboratori di Alphaomega S.r.l. (di seguito anche “Società”), come anche i terzi, possono segnalare sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (di seguito anche solo “MOG”) e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e/o altre attività non conformi alle procedure aziendali in vigore, ovvero in conformità con la normativa italiana in materia di Whistleblowing, per come rappresentata dal D. Lgs 24/2023 anche sulla base del documento “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

ALPHAOMEGA S.R.L.
VIALE TIZIANO, 80
00196 - Roma (RM)

presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, approvate con Delibera ANAC n° 311 del 12 luglio 2023 (di seguito, complessivamente le “Segnalazioni”).

In particolare, gli illeciti o le irregolarità oggetto della Segnalazione possono essere costituiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazione delle prescrizioni del Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- illeciti relativi ad appalti pubblici;
- falsificazione, alterazione, distruzione ovvero occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (ad es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese (ad es. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte);
- elaborazione e diffusione al pubblico di notizie false riguardanti la Società o che possano alterarne il valore di mercato;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Il dipendente che venisse a conoscenza di un illecito o di una irregolarità (come sopra esemplificati) ha l'obbligo di segnalarlo senza indugio secondo le modalità definite nella presente procedura.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci; tuttavia, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze,

ritenga altamente probabile che si sia verificata una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e/o del sistema normativo interno, ovvero, in ogni caso, sia stata posta in essere una condotta illecita.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati dal segnalante e, ove possibile, contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza l'autore della condotta oggetto di segnalazione.

Le Segnalazioni non sufficientemente circostanziate non potranno essere prese in considerazione ai fini della presente procedura.

Ai fini della presente procedura, pertanto, può risultare utile allegare alla Segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

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

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime; tuttavia, tale distinzione non comporta effetti in quanto le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

La procedura di Wistleblowing di seguito descritta nello specifico:

- individua le condotte e i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i principi e le regole che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali a ciò preposti;
- definisce il processo di ricezione, istruttoria, analisi e verifica, chiusura della Segnalazione, da chiunque inviata, anche in forma anonima, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- identifica misure di tutela della riservatezza e protezione del soggetto che effettua le Segnalazioni.

Qualsiasi violazione della presente procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile da Alphaomega S.r.l., in conformità a quanto stabilito nel sistema disciplinare del MOG.

ALPHAOMEGA S.R.L.
VIALE TIZIANO, 80
00196 - Roma (RM)

In particolare, si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del segnalante, il sistema disciplinare del MOG prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato una Segnalazione, così come eventuali violazioni, da parte di chi riceve la Segnalazione, degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante.

La presente procedura considera come rilevanti le Segnalazioni che riguardino condotte, irregolarità o ipotesi di reati - consumati o tentati - di cui il segnalante abbia avuto conoscenza diretta nell'esercizio delle proprie mansioni o funzioni, che possono consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 o violazioni del MOG adottato dalla Società;
- violazioni di norme di condotta e/o principi di comportamento individuati nel Codice Etico adottato da Alphaomega;
- violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Alphaomega, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, inerenti 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;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).

Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese.

La Segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento dell'ufficio competente in tema di gestione delle risorse umane.

* * *

RIFERIMENTI

- D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24;
- Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di Alphaomega;
- Codice Etico e di Comportamento di Alphaomega;
- Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e D. Lgs. 101/2018 e successive modifiche e integrazioni;
- Linee guida ANAC 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. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*“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”*), entrata in vigore a partire dal 20 dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che

effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, “*whistleblower*”).

A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante. Infatti, se da un lato la figura del “*whistleblower*” si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro lato una sua insufficiente tutela lo espone - in astratto - a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla Segnalazione.

In ultima analisi, un'adeguata tutela del “*whistleblower*” si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul D.Lgs 231/2001 e inserisce nell'articolo 6, rubricato “*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*”, una nuova previsione che inquadra le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede che:

- la Segnalazione sia adeguatamente documentata e venga resa con dovizia di particolari al punto da essere “*in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati*”;
- siano previste sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La legge dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La normativa in questione, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le Segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione e che siano assicurate tali garanzie con

modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

Nel contesto sopra evidenziato, in data 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva (UE) n. 2019/1937 (di seguito, per brevità, anche solo "Direttiva"), che ha lo scopo di rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione Europea in specifici settori stabilendo norme minime comuni dirette a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto unionale.

Nella prospettiva della Direttiva, i sistemi di segnalazione previsti a livello nazionale costituiranno un mezzo efficace non solo di rafforzamento della integrità e della trasparenza interna delle società, sia pubbliche sia private, ma anche di emersione, indagine e perseguimento di violazioni normative capaci di ledere il diritto dell'Unione Europea, contribuendo alla diffusione di principi di comportamento e valori comuni nei diversi Stati Membri.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, in recepimento della sopra citata Direttiva, il D.Lgs. 24/2023, rubricato "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

* * *

DESTINATARI

I soggetti autorizzati e/o abilitati ad effettuare la Segnalazione sono:

- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e i soci della Società;
- i dipendenti della Società, anche somministrati presso aziende clienti;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti e i lavoratori autonomi che svolgono o prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- i partner, i clienti, i fornitori e, più in generale, chiunque sia in relazione di interessi con la realtà aziendale.

* * *

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Riservatezza

Alphaomega garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché della documentazione trasmessa dal segnalante e/o successivamente raccolta o elaborata dal Responsabile Whistleblowing, preposto alla valutazione della Segnalazione.

Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione e di indagine; tutti coloro che ricevono informazioni ovvero sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione può venire meno esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- i. vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni;
- ii. l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) o da altri aventi diritto;
- iii. qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado non ancora passata in giudicato, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

* *

Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura di Wistleblowing: l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, invero, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso; tale tutela vale anche nei confronti dei soci e dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della Segnalazione, e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante comporta l'avvio di un procedimento disciplinare conformemente a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL applicato vigente, fatta salva la commissione di fattispecie di reato previste dal vigente codice penale o dalle leggi speciali.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

La Società ha l'obbligo di tutelare il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali ad esempio trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc.) e lo fa applicando nei confronti degli autori della stessa le sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare adottato con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D. Lgs 231/2001*, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).

L'individuo che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione ne deve dare notizia immediata e circostanziata al Responsabile Whistleblowing.

Quest'ultimo, valutato quanto accaduto, ne dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione di tutte le iniziative necessarie ed opportune.

Le tutele accordate al segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti la presente procedura; mentre non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché la trasmissione di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

* *

Tutela del segnalato

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare i componenti degli Organi sociali, i dipendenti (ivi compresi i dirigenti), i fornitori e/o comunque tutti soggetti che hanno instaurato rapporti di natura professionale, lavorativa e/o commerciale con la Società.

Al fine di prevenire qualsiasi utilizzo improprio della Segnalazione e impedire diffamazioni o la divulgazione di dati personali del segnalato, che potrebbero cagionare un danno alla sua reputazione, ovvero discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la presente procedura prevede misure anche a tutela del segnalato stesso.

A tale scopo, sono rigorosamente vietate le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose, che possano dar luogo a responsabilità civile e/o penale del segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata dal Responsabile Whistleblowing il quale incarica, per l'istruttoria, personale non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse e garantirne l'imparzialità. Nelle valutazioni e indagini condotte vengono applicate le metodologie e gli strumenti di *audit* che forniscono le maggiori garanzie in termini di oggettività e affidabilità dei risultati ottenuti.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono assunte dalle strutture aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse e assenza di imparzialità.

* *

Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679, al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. e al D. Lgs. n. 101/2018 nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Agli interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul sito <https://alphaomega.it/>.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato una Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

* * *

MODALITÀ OPERATIVE

Il responsabile della gestione delle segnalazioni

Tutte le Segnalazioni devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza della Società, Responsabile Whistleblowing, al quale è affidata in forma diretta ed esclusiva la gestione della procedura di Segnalazione.

La Società, stante il dimensionamento e la *governance*, ha invero individuato il “*Responsabile Whistleblowing*” nell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, e ciò in aderenza alle Linee Guida di Confindustria, nelle quali hanno ribadito l'opportunità di conferire un ruolo centrale all'Organismo di Vigilanza “*considerato il fatto che l'OdV già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che, come previsto anche dal Decreto, la disciplina whistleblowing è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare*”, anche in coerenza con quanto suggerito dalle Linee guida ANAC sulle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

* *

Invio della segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate in diversi modi e forme:

- **in forma scritta**

con modalità informatiche mediante invio di email alla casella di posta elettronica “odvalphaomega@gruppoph.com”, la cui gestione è affidata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza della Società, unico in possesso delle credenziali di accesso, a tutela della riservatezza del segnalante. Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico e viene mantenuto un registro elettronico delle Segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

- **in forma orale**

queste segnalazioni possono essere effettuate su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, anche telefonico, con il Responsabile Whistleblowing (di seguito “RW”) fissato entro un termine ragionevole. Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico e viene mantenuto un registro elettronico delle Segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate;

- **in forma anonima tramite il Portale Whistleblowing**

al seguente indirizzo web: <https://segnalazioni.gruppoph.com>, dove in forma anonima si faranno pervenire le seguenti informazioni:

- a) informazioni preliminari sull' evento (data, circostanze, nominativo del supposto trasgressore, eventuali persone coinvolte, tipo di violazione ed ogni altro elemento necessario all'investigazione);
- b) indicazione, qualora a conoscenza del Segnalante, se i fatti sono stati già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e l'evento è stato già segnalato e a chi, e con quale esito;
- c) indicazione, qualora a conoscenza del Segnalante a quali procedure del Sistema Gestione Prevenzione Reati di Corruzione della Società o Codice di condotta è imputabile la presunta violazione.

L'accesso al Portale di whistleblowing del Gruppo PH è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).

Al termine della compilazione del questionario il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.

ALPHAOMEGA S.R.L.
VIALE TIZIANO, 80
00196 - Roma (RM)

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket) che il segnalante dovrà avere cura di annotarsi e conservare. Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale sono ricevute dal Responsabile Whistleblowing.

Il personale che riceva una segnalazione transitata al di fuori dei suddetti canali deve trasmetterla tempestivamente, in originale, con gli eventuali allegati, al Responsabile Whistleblowing.

- **a mezzo dell'ordinario servizio postale**

La Segnalazione può essere presentata in carta libera da indirizzare all'indirizzo della Società, sito in Roma (RM). Viale Tiziano n. 80, all'attenzione del Responsabile Whistleblowing, con chiaramente indicata la dicitura “STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA - CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING”. Le comunicazioni cartacee redatte nel presente modo saranno ritirate personalmente dall'Organismo di Vigilanza, unico soggetto abilitato ad aprire la relativa busta.

In coerenza con quanto previsto dalle menzionate linee guida ANAC, qualora la segnalazione interna sia presentata, per errore, ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società (OdV), laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata “segnalazione whistleblowing” e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, in tal caso, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

In coerenza con la normativa vigente e le linee guida ANAC e ferma restando la preferenza per il canale interno, è possibile effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno ANAC al seguente indirizzo:
<https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>.

ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, 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.

L'accesso al canale esterno è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione a questo canale se, al momento della sua presentazione:

1. se il canale interno obbligatorio - non è attivo - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
2. la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito.
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito e/o potrebbe determinare rischio di ritorsione.
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Dichiarazioni del Segnalante nella Segnalazione

In ogni Segnalazione, indipendentemente dalle modalità in cui viene inoltrata, il segnalante dovrà:

- a) dichiarare di essere consapevole in caso di dichiarazioni mendaci, qualora sia accertato che la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave per diffamare o calunniare, il segnalato, di essere passibile di reato penale, sanzioni da CCNL;
- b) di essere altresì consapevole che chiunque violerà le misure messe in atto da Alphaomega per proteggere l'anonimato e la riservatezza della segnalazione in atto, subirà un procedimento sanzionatorio in accordo al CCNL;

*

Verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni

ALPHAOMEGA S.R.L.
VIALE TIZIANO, 80
00196 - Roma (RM)

In seguito alla trasmissione di una Segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al paragrafo che precede, il RW incaricato della gestione della medesima ha il compito di effettuarne una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna - sempre che ciò sia reso possibile in ragione delle modalità di segnalazione adottate dal segnalante e salvo il caso in cui il segnalante abbia utilizzato, in forma anonima, uno strumento non informatico - il RW deve svolgere le seguenti attività:

- i. rilasciare alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- ii. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- iii. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- iv. fornire 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.

Qualora all'esito degli accertamenti eseguiti la segnalazione risulti infondata o non sufficientemente circostanziata, od ancora non pertinente, il RW procederà all'archiviazione.

Svolta l'attività istruttoria, il RW può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, non sufficientemente circostanziata o non pertinente, motivandone le ragioni;
ovvero
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Presidente, management aziendale, ufficio legale; risorse umane).

Nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e/o comunque condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il RW - dopo aver svolto la relativa istruttoria - dovrà tempestivamente trasmettere al C.D.A. della Società una dettagliata informativa affinché lo stesso provveda al riguardo.

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le restanti materie previste dalla normativa o comunque segnalazioni ritenute rilevanti, il RW provvederà a trasmettere un'informativa al C.D.A. della Società per le opportune valutazioni, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno, nonché ai fini disciplinari e sanzionatori, ovvero per gli opportuni interventi sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A conclusione del processo di verifica e indagini interne della Segnalazione, il RW valuterà in ogni caso l'opportunità di informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione qualora dovessero emergere elementi di criticità riconducibili alle violazioni accertate.

Ove sussistano le condizioni di legge, il rappresentante legale di Alphaomega sporgerà formale denuncia querela all'Autorità Giudiziaria competente, informandone le funzioni preposte.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritenga il RW può avvalersi dell'ausilio di personale interno alla Società e/o consulenti esterni all'occorrenza incaricati.

Gli eventuali soggetti consulenti esterni coinvolti nell'esame della Segnalazione dovranno essere soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RW. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

*

Informazioni al segnalato

I destinatari della Segnalazione hanno il compito di informare il segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto a esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Il segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che la riguardano.

Il segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della Segnalazione.

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, in nessun caso potrà essere avviato, nei confronti del segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal contratto applicabile e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a motivo della stessa segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti e accertati riscontri riguardo al contenuto di essa.

Il RW può decidere, qualora disponga di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

*

Archiviazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Su richiesta del Segnalante, il RW dovrà informarlo dell'eventuale archiviazione della Segnalazione, laddove non ricavabile dalla Piattaforma.