



**ALPITOUR S.P.A.**

**Procedura *whistleblowing***  
**(conforme al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24)**

<b>Nome documento</b>	Procedura Whistleblowing		
<b>Versione</b>	1.1	<b>Pagine</b>	12
<b>Tipo documento</b>	Procedura	<b>Classificazione</b>	Pubblico
<b>Codice</b>		<b>Lingua</b>	Italiano
<b>Stato</b>	Approvato	<b>Data approvazione</b>	30/09/2024

	<b>Responsabile</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Firma</b>
<b>Redazione:</b>	Alessandro Pedrazzi	Head of Corporate Legal Affairs	
<b>Verifica:</b>	Bianchi Stefano	Chief Financial Officer	
<b>Approvazione:</b>	Bianchi Stefano	Chief Financial Officer	

**ALPITOUR S.p.A.**

## LISTA DELLE VERSIONI

Versione	Data	Motivazione
1.1	30/09/2024	Integrazione della procedura con i riferimenti alla Parità di Genere
1.0	13/07/2023	Prima stesura

## Riferimenti

- UNI/PdR 125:2022
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante “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”

Documento pubblicato sul sito web aziendale.

## Sommario

1. Premessa .....	4
2. Definizioni.....	4
3. Scopo e campo di applicazione .....	5
4. Chi può effettuare le segnalazioni .....	5
5. La segnalazione .....	6
6. Norme comportamentali.....	7
7. Il processo di gestione della segnalazione.....	7
8. Divulgazione Pubblica.....	9
9. Segnalazione esterna.....	9
10. Provvedimenti disciplinari e risoluzioni contrattuali.....	9
11. Trattamento dei dati personali e riservatezza.....	10
12. Misure di protezione, divieto di ritorsione, divieto di discriminazione .....	10
13. Conservazione della documentazione .....	11

## 1. Premessa

Alpitour s.p.a. (di seguito, anche solo “Alpitour” o “la Società”) è da sempre impegnata al rispetto dell’etica e dell’integrità morale nell’esercizio della propria attività di impresa. Nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/01 (il “**Modello**”) sono individuati i principi generali di comportamento da adottare.

Prendendo le mosse da tali principi, Alpitour si è determinata a dotarsi di una procedura *whistleblowing* (la “**Procedura**”), volta a garantire un’efficace e piena tutela a chiunque segnali comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse o l’integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto professionale e lavorativo.

## 2. Definizioni

- “Ambito lavorativo”: le attività svolte nel contesto dei rapporti di lavoro e di collaborazione individuati dal D. Lgs. 24/23, mediante le quali un soggetto viene a conoscenza di condotte lesive dell’integrità dell’ente;
- “Codice Etico”: il Codice Etico adottato da Alpitour;
- “D.lgs. n. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modificazioni e integrazioni;
- “D.lgs. n. 24/23” o “Decreto Whistleblowing”: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “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” e successive modificazioni e integrazioni;
- “Divulgazione Pubblica”: rendere di dominio pubblico informazioni inerenti alle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23;
- “Facilitatore”: 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;
- “Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Alpitour ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- “Procedura”: la presente procedura whistleblowing;
- “Persona Segnalante” o “whistleblower”: la persona fisica che segnala violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23;
- “Persona Segnalata”: la persona fisica o giuridica oggetto della segnalazione;
- “Ritorsione”: qualsiasi comportamento posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona segnalante;
- “Segnalazione”: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni, avente ad oggetto comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili al personale dell’azienda o a terzi che possono rappresentare irregolarità o violazioni di leggi, regolamenti e/o procedure interne o che comunque ledono l’interesse e l’integrità dell’Ente;

- “Segnalazione relativa alla parità di genere”: Ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale (molestia) e ogni forma di discriminazione legata al genere e ad altra diversità;
- “Comitato Guida”: Comitato istituito dall’Alta Direzione di Alpitour S.p.A. per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere, e destinatario delle Segnalazioni relative alla parità di genere da parte del gestore del canale delle segnalazioni.

### 3. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare l’intero processo di gestione delle segnalazioni, comprese le modalità di inoltro, ricezione, analisi, indagine, *reporting* ed archiviazione delle stesse.

Nello specifico, la Procedura ha lo scopo di:

- informare circa la possibilità e le modalità di segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23;
- informare circa la possibilità e le modalità di segnalazione di violazioni rilevanti per la parità di genere, ai sensi della UNI/PdR 125:2022;
- illustrare le misure adottate dalla Società per tutelare adeguatamente la Persona Segnalante;
- definire l’iter di gestione della singola segnalazione.

Le finalità sopra descritte sono perseguite attraverso:

- l’attivazione di un canale di segnalazione interna che tuteli – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – la riservatezza dell’identità della Persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l’applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della Persona Segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Il canale di segnalazione è gestito da PACCIANI – D’ORMEA – CRAVETTO AVVOCATI PENALISTI ASSOCIATI (di seguito, anche solo “PDC – AVVOCATI”), soggetto esterno alla Società.

### 4. Chi può effettuare le segnalazioni

Possono effettuare segnalazioni tutti i soggetti, interni o esterni, che operano in nome e per conto delle Società o che comunque sono portatori di interesse nei confronti delle attività aziendali (cd. **Segnalanti**). Rientrano tra questi:

- a) lavoratori subordinati della Società;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) i lavoratori o i collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società, ivi inclusi gli agenti e i distributori;
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, della Società;
- f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, della Società.

Le Persone Segnalanti sono legittimate – e sono soggette alle tutele di cui alla presente Procedura – ad effettuare una segnalazione o, in subordine, qualora ricorrano le condizioni a divulgare al pubblico le informazioni di cui siano venute a conoscenza:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

## 5. La segnalazione

Possano essere oggetto di segnalazione:

- Condotte che integrano illeciti amministrativi, contabili, civili.
- Condotte penalmente rilevanti, che possono integrare reati (delitti e contravvenzioni).
- Condotte che possono integrare irregolarità o comunque poste in essere in violazione di leggi, regolamenti o provvedimenti delle Autorità.
- Violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico.
- Violazioni dei principi contenuti nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 o di strumenti attuativi (es. procedure).
- Condotte in grado di arrecare un danno patrimoniale (frodi, malversazioni, conflitti di interesse) o di immagine.
- Condotte che violano le norme a tutela della sicurezza e conformità dei prodotti ovvero a protezione dei consumatori.
- Condotte in contrasto con la tutela della protezione dei dati personali, della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Azioni od omissioni che violano le norme in materia di imposta sulle società.
- Condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.
- Offerte, ricezione o richieste di denaro, beni o altre utilità da e verso terzi o dipendenti della Società.
- Condotte in grado di arrecare un danno all'interesse pubblico.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 24/23, non sono, invece, da considerare violazioni e non possono, quindi, costituire oggetto di segnalazione le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile attinenti esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La segnalazione non può riguardare informazioni già di dominio pubblico.

## 6. Norme comportamentali

Le Persone Segnalanti sono tenute a:

- a. effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto chiari, precisi e concordanti;
- b. astenersi dal compiere segnalazioni palesemente infondate o non circostanziate ovvero non rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 24/23 (v. par. 5);
- c. astenersi dal compiere segnalazioni riguardanti informazioni già di dominio pubblico;
- d. astenersi dal compiere segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, inerenti in via esclusiva ai rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Una volta ricevuta la segnalazione, PDC – AVVOCATI è tenuto a:

- a. in caso di Segnalazioni relative alla parità di genere, informare il Comitato Guida;
- b. esaminare il suo contenuto con scrupolo ed attenzione;
- c. garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali della persona segnalante e della persona segnalata nelle operazioni di gestione della segnalazione;
- d. garantire la tracciabilità del processo di valutazione della segnalazione e dell'adozione di eventuali provvedimenti.

Ove dovesse emergere che la segnalazione sia priva di fondamento, verranno effettuati gli opportuni accertamenti interni per verificare la sussistenza di dolo o colpa grave del segnalante. In caso positivo, verranno assunte le dovute iniziative disciplinari, secondo quanto previsto dal Modello adottato da Alpitour.

## 7. Il processo di gestione della segnalazione

Il canale di segnalazione interna gestito da PDC – AVVOCATI consente di effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale.

Per effettuare una segnalazione, il *whistleblower* può collegarsi alla piattaforma Whistleblower Software, cui è possibile accedere mediante:

- Il link <https://whistleblowersoftware.com/secure/99a2cb80-dc25-4809-8b8e-8fbee09d9a56>
- il QR Code di seguito riportato



Una volta ricevuta la segnalazione, PDC – AVVOCATI invia alla Persona Segnalante, senza indugio e, in ogni caso, entro sette giorni, un avviso di ricevimento e presa in carico.

In caso di Segnalazioni alla parità di genere, PDC – AVVOCATI informa il Comitato Guida che decide, caso per caso, di:

- appoggiarsi alle indagini che verranno svolte da PDC – AVVOCATI, oppure
- condurre le indagini in parallelo a quelle di PDC – AVVOCATI

Tutte le segnalazioni ricevute sono registrate dal Comitato Guida in un file “Registro segnalazioni relative alla parità di genere” che viene aggiornato in base allo stato avanzamento della gestione della segnalazione.

Il Comitato Guida conduce le indagini, rispettando l’anonimato del Segnalante, con l’obiettivo di individuare le cause dell’accadimento e attuare le opportune azioni di mitigazione, correttive e/o preventive.

Dà quindi diligente seguito alla segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la Persona Segnalante e richiedendo i chiarimenti e le integrazioni documentali o informative eventualmente necessarie.

Una volta verificata la sussistenza dei presupposti previsti dalle disposizioni del D.Lgs. 24/23, compie le indagini che ritiene opportune e, 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, fornisce riscontro alla Persona Segnalante.

Qualora PDC – ASSOCIATI ritenga che la segnalazione sia infondata, ne dispone l’archiviazione e informa per iscritto il Segnalante, indicando i motivi che giustificano tale decisione.

Qualora, invece, ritenga che la segnalazione sia fondata, avvia un’attività istruttoria ed effettua i dovuti accertamenti. terminate le operazioni di investigazione, informa per iscritto il soggetto aziendale di volta in volta competente e debitamente autorizzato al trattamento dei dati affinché valuti l’eventuale assunzione di iniziative di carattere disciplinare o contrattuale.

In ogni caso, concluso il processo di gestione della segnalazione, PDC - AVVOCATI elabora un *report* finale contenente le seguenti informazioni:

- un riepilogo delle attività svolte;
- l’esito delle verifiche effettuate;
- le motivazioni che hanno determinato l’archiviazione della segnalazione;
- le eventuali anomalie rilevate e le conseguenti azioni di miglioramento da attuare;
- l’eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti della persona segnalata ovvero della Persona Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave;



- le eventuali iniziative giudiziarie assunte nei confronti della persona segnalata o della Persona Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

In caso di Segnalazioni relative alla parità di genere, PDC – AVVOCATI invia il Report al Comitato Guida che attua le necessarie azioni di mitigazione, correttive e/o preventive.

## 8. **Divulgazione Pubblica**

La Persona Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica della segnalazione e beneficiare della protezione prevista nella Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione tramite canale interno, o direttamente quella esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la Persona Segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione o non possa avere adeguato seguito.

## 9. **Segnalazione esterna**

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è previsto, non è stato attivato ovvero non è conforme al D. Lgs. 24/23 il canale di segnalazione interna;
- la Persona Segnalante ha precedentemente effettuato una segnalazione interna, che non ha avuto seguito;
- la Persona Segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla eventuale segnalazione interna non sarebbe dato adeguato seguito ovvero sussiste il rischio di ritorsione;
- vi sia fondato motivo di un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso il canale dedicato secondo le modalità indicate nelle linee guida pubblicate dall'ANAC.

La segnalazione presentata a soggetto diverso è trasmessa all'ANAC entro sette giorni dalla data del ricevimento e ne è data contestuale notizia alla Persona Segnalante.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle asserite ritorsioni o discriminazioni, ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC circa la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione di sanzioni amministrative nei confronti del responsabile della condotta ritorsiva o discriminatoria.

## 10. **Provvedimenti disciplinari e risoluzioni contrattuali**

Qualora le investigazioni facciano emergere profili di responsabilità in capo al dipendente segnalato, l'Ente Risorse Umane della Società valuterà se assumere iniziative disciplinari nei suoi confronti.

L'Ente Risorse Umane valuterà altresì se assumere provvedimenti nei confronti della Persona Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave o che sia stata condannata per calunnia o diffamazione in riferimento alla vicenda oggetto della segnalazione.

Qualora le investigazioni rilevino profili di responsabilità in capo ad un soggetto esterno alla Società, l'Ente Risorse Umane valuterà l'applicazione degli opportuni rimedi contrattuali.

In caso di Segnalazioni relative alla parità di genere, il Comitato Guida – di concerto con l'Ente Risorse Umane - può adottare provvedimenti disciplinari ai sensi della normativa applicabile, del CCNL, del Codice Etico e degli altri regolamenti interni ad Alpitour S.p.A.

## **11. Trattamento dei dati personali e riservatezza**

Il canale di segnalazione interna di cui Alpitour è dotata garantisce il pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati personali.

Tale canale assicura altresì la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante nonché delle informazioni contenute nella segnalazione al fine di tutelare la Persona Segnalante e prevenire qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

Per tale ragione, tutti i dati contenuti nella segnalazione e gli eventuali documenti a supporto della stessa non potranno essere utilizzati se non con le tempistiche e per le finalità strettamente necessarie per dar seguito alla segnalazione.

PDC – AVVOCATI è legittimato al ricevimento e alla gestione della segnalazione in qualità di Responsabile del trattamento dei dati personali.

Qualsivoglia elemento di conoscenza dal quale possa desumersi – in via diretta o indiretta - l'identità della Persona Segnalante potrà essere rivelata ad un soggetto diverso da PDC – AVVOCATI soltanto previo consenso scritto della stessa Persona Segnalante, fermo restando che tale diverso soggetto dovrà essere espressamente autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

## **12. Misure di protezione, divieto di ritorsione, divieto di discriminazione**

Nell'ottica di incentivare l'effettuazione di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23, la Società adotta una serie di misure di protezione, volte a tutelare la Persona Segnalante dal rischio di subire azioni ritorsive o discriminatorie in ragione della segnalazione effettuata.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, D. Lgs. 24/23, le misure di protezione si applicano altresì:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo ambito lavorativo della Persona Segnalante, di colui che ha sporto una 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 a coloro che lavorano nel medesimo ambito lavorativo della Persona Segnalante 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 ambito lavorativo delle predette persone.

Ai sensi dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/23, sono da considerare ritorsioni, laddove poste in essere in ragione o in conseguenza della segnalazione, azioni quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

Le disposizioni a tutela della Persona Segnalante non sono garantite qualora sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per tali fattispecie commesse con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero sia accertata la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, nei confronti della Persona Segnalante possono altresì essere applicate le opportune sanzioni disciplinari.

### **13. Conservazione della documentazione**

Tutta la documentazione riguardante la segnalazione deve essere conservata dal gestore del canale di segnalazione per il tempo necessario alla gestione – eventualmente anche in sede giudiziaria - della segnalazione medesima.

La conservazione di tale documentazione viene compiuta nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Il Comitato Guida conserva le registrazioni raccolte in caso di Segnalazioni relative alla parità di genere.