



Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower

(ai sensi del D.lgs.231/2001 e della Legge 190/2012)

Edizione II

(approvato dalla Direzione Generale il 5 agosto 2020)

SOMMARIO

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO.....	3
3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER.....	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	4
4.1. L’oggetto della segnalazione ai sensi della normativa anticorruzione	4
4.2. L’oggetto della segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001	5
5. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE	5
6. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE	6
7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA	7
9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	9
11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO	9
12. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO.....	9
13. SEGNALAZIONE ALL’ANAC	9
Allegato – Modulo per la segnalazione di condotte illecite	11

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta al fine di regolamentare in modo unitario e coordinato l'iter di gestione delle segnalazioni e le misure a tutela dei segnalanti adottate dalla Società in attuazione:

- a) dell'art.6, comma 2-bis, introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017 (che richiede inoltre che siano definiti uno o più canali per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione).
- b) dell'art. 54bis del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"), come successivamente specificato dalla già citata legge n. 179 del 2017, dalle Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, nonché dalle specifiche indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019).

Le disposizioni previste dal presente regolamento si applicano:

- all' Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
- al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito anche RPCT) (di seguito anche identificati congiuntamente come "destinatari" delle segnalazioni) anche al fine di contestualizzare più nel dettaglio quanto già definito nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e nel Manuale del modello organizzativo, di gestione e controllo
- a tutti gli altri e diversi esponenti aziendali coinvolti a vario titolo nella gestione di una segnalazione
- alle segnalazioni provenienti da tutti gli esponenti interni della società (componenti di organi sociali, dipendenti in posizione apicale e sottoposti), nonché, grazie all'estensione dell'ambito soggettivo operato dalla Legge 179/2017, a coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con Explora (ad es., professionisti incaricati, lavoratori e collaboratori di imprese appaltatrici etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente regolamento Explora intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'OdV e del RPCT quali destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti ivi indicati.

Il regolamento intende inoltre rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica il dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1. L'oggetto della segnalazione ai sensi della normativa anticorruzione

La nuova formulazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 conferma la previsione secondo la quale il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa.

Le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i 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 di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- 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, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi di risorse pubbliche, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- violazione del Codice etico o di altre disposizioni/regolamenti aziendali, sanzionabili in via disciplinare;

- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o alla collettività;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società e ai propri soci.

4.2. L'oggetto della segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il modello 231 di Explora richiede a tutti i destinatari, interni ed esterni di segnalare le seguenti circostanze:

- notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice etico, dal Modello organizzativo, di gestione e controllo, dei regolamenti e procedure/protocolli specifici di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano o meno configurare la commissione (o ragionevole possibilità di commissione) di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione di Explora.

5. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Ai fini della ricezione delle segnalazioni di cui al presente regolamento sono istituiti i seguenti canali di comunicazione:

❖ di tipo informatico:

- mediante l'email: whistleblowing.explora@gmail.com

❖ di tipo tradizionale:

- per posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza ovvero al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza di Explora, via Fabio Filzi, 22 20124 - Milano; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa (OdV o RPCT)
- mediante dichiarazione verbale rilasciata direttamente al soggetto competente, che redigerà processo verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere

Considerato che le condotte oggetto di segnalazione di cui ai par. 4.1 e 4.2 del presente regolamento hanno molti punti di contatto - non potendo attribuire al segnalante l'onere (in alcuni casi realmente difficoltoso) di distinguere tra segnalazioni per fatti o circostanze rilevanti per la responsabilità amm.va ex D.Lgs. 231/2001 ovvero per responsabilità derivanti dalla normativa in materia di anticorruzione - ove ricevuta dall'interlocutore errato la segnalazione è da questi inoltrata all'*owner* del controllo tempestivamente ed in originale utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

6. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV e/o il RPCT possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve essere effettuata possibilmente utilizzando l'apposito modulo allegato al presente Regolamento ovvero anche altrimenti, ma menzionando i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione svolta nell'ambito della Società;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Saranno, pertanto, oggetto di 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 è demandata in ogni caso all'OdV e/o RPCT.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al destinatario della segnalazione (OdV o RPCT) che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:

- a) l'audizione del segnalante se noto e reperibile e – separatamente – del segnalato e/o eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione
- b) l'audizione di eventuali soggetti interni competenti per materia ovvero responsabili della circostanza oggetto di segnalazione
- c) l'acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della segnalazione;
- d) l'attivazione di apposito audit

Il destinatario procederà alla verbalizzazione, contenente:

- ✓ l'analisi delle circostanze del caso
- ✓ gli eventuali approfondimenti effettuati
- ✓ gli esiti dell'istruttoria (proposta di archiviazione, proposta di avvio dell'iter disciplinare...)

La valutazione dovrà concludersi possibilmente entro il termine di 60 giorni, con eventuale differimento a 90 giorni nei casi più complessi, dalla ricezione della segnalazione.

Il verbale - tranne il caso in cui la stessa appaia ad esito dell'istruttoria manifestamente infondata e quindi si disponga per l'archiviazione - è inoltrato entro 10gg. dalla conclusione dell'istruttoria, con omissione del nominativo del segnalante, per quanto di competenza:

- al responsabile per i procedimenti disciplinari, da individuare nel Direttore Generale secondo il sistema di deleghe/procure vigenti, nel caso di procedimento da avviare nei confronti di personale dipendente dell'Azienda
- direttamente all'Organo Amministrativo, nel caso in cui la violazione sia ascrivibile al Direttore Generale
- direttamente all'Organo amministrativo ed al Collegio Sindacale, nel caso in cui il comportamento sia ascrivibile ad uno o più componenti dell'Organo amministrativo ovvero ad uno o più componenti del Collegio Sindacale
- al RUP/DEC/REC nel caso in cui la violazione sia ascrivibile ad un fornitore o soggetto titolare di incarico professionale e, per conoscenza, al Direttore Generale

Il destinatario dà inoltre notizia dell'esito dell'istruttoria al segnalante, ove conosciuto e reperibile.

Il soggetto titolare del relativo potere dovrà immediatamente informare il destinatario dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

Con esclusivo riferimento all'istruttoria del RPCT, questi potrà inoltre inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il soggetto che:

- a) effettua una segnalazione ai destinatari avente ad oggetto comportamenti illegittimi o non conformi al sistema di regole implementato, configuranti o meno ipotesi di reato
 - b) denuncia ad un proprio superiore gerarchico ovvero all'Autorità competente condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro,
- non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta da esponenti di Explora per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'eventuale presunta adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante deve essere comunicata:

- al soggetto destinatario della segnalazione effettuata che, valutata la fondatezza e in ragione della gravità secondo l'iter previsto al paragrafo precedente, la segnala:
 - ✓ all'Organo amministrativo, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione;
 - ✓ al Collegio Sindacale, ove la misura discriminatoria sia riconducibile ad una decisione dell'Organo amministrativo
- direttamente all'Autorità competente *ratione materiae* (ANAC e/o procura della Repubblica)

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 8 Legge 179/2017.

9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Deve essere garantito l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante 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). L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Per effetto dell'art. 1, comma 3 della Legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se "la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato".

Nel corso dell'eventuale procedimento disciplinare, quindi, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Tale obbligo di segretezza potrà essere sciolto solo con il consenso del segnalante 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 violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/90 e s.m.i.

10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del 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.

11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

Explora assicura che, nel corso della trattazione e gestione delle segnalazioni, saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dal Regolamento UE 2016/697, la Società avrà cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato.

12. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

Explora invia a tutto il personale della Società una copia del regolamento e provvede a pubblicarlo sul sito web aziendale nella sezione Società trasparente – Altri contenuti – whistleblowing.

L'OdV/RPCT, inoltre, qualora ne ravvisino la necessità, provvedono a richiedere l'organizzazione di corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

L'OdV e il RPCT rendono conto nelle loro relazioni annuali delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle stesse, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.

13. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 della Legge 179/2017, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere segnalazioni dirette di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Allo scopo è disponibile un'applicazione online (raggiungibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblo>

[wing](#)) in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante attraverso un protocollo di crittografia che assicura il trasferimento di dati riservati.

Allegato – Modulo per la segnalazione di condotte illecite

NOME/COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA/RUOLO/UFFICIO DI SERVIZIO ATTUALE (se segnalazione interna)	
ULTERIORI ELEMENTI IDENTIFICATIVI (se segnalazione esterna)	
TELEFONO	
EMAIL	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti/organi aziendali compilare la seguente tabella:

SOGGETTO/ORGANO	DATA DELLA SEGNALAZIONE	ESITO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE (1)

(1) Specificare periodo/data ed il luogo in cui si è verificato il fatto, il soggetto che ha commesso il fatto, eventuali altri soggetti (interni ed esterni ad Explora) coinvolti, le modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto, eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sul fatto, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti e/o ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Data compilazione:	Firma
--------------------	-------

Il sottoscritto presta il consenso alla rivelazione del proprio nominativo nell'ambito dell'eventuale procedimento sanzionatorio attivato	Firma
---	-------

La segnalazione può essere trasmessa:

per posta ordinaria, in busta chiusa contrassegnata come "RISERVATA PERSONALE":

- all'Organismo di Vigilanza di Explora, se trattasi di segnalazione inerente il Modello organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001
- al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza di Explora, se trattasi di segnalazione inerenti eventuali condotte corruttive

in via Fabio Filzi, 22 20124 - Milano

OPPURE

via e-mail all'indirizzo: whistleblowing.explora@gmail.com

Informativa ai sensi del Regolamento UE 679/2016

La presente segnalazione può essere presentata in maniera anonima o riportando i propri dati. A tale proposito, anche ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016, gli eventuali dati personali del segnalante saranno raccolti ed utilizzati esclusivamente dai componenti dell'Organismo di Vigilanza e/o dal RPCT di Explora.

Le verifiche condotte da tali Organi sono finalizzate alla prevenzione dei reati specificamente previsti dalle normative applicabili alla Società, secondo le regole definite dal Codice etico e di comportamento, dal modello organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Società.

Base giuridica per il trattamento dei dati: interesse legittimo del Titolare del trattamento.

Il trattamento avverrà anche attraverso l'uso di strumenti informatici, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2bis del D.Lgs. 231/2001. In particolare, la segnalazione sarà valutata e trattata in modo da garantire la riservatezza sull'identità dei segnalanti, fatto salvo l'eventuale consenso alla rivelazione della stessa, mediante apposizione della sottoscrizione dell'interessato nel campo sopra riportato. Tale tutela non opererà nel caso di eventuali informazioni false, fuorvianti, ingiuriose e/o palesemente in malafede riportate nella segnalazione, di cui l'interessato potrà rispondere ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal modello 231 di Explora.

Resta ferma la possibilità di esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Regolamento UE, ove la segnalazione non sia anonima, facendo riferimento al Titolare del trattamento alla seguente e-mail: privacy@exploratourism.it

La ringraziamo in anticipo per il contributo che apporterà con la Sua segnalazione.