
	<i>Tipo documento</i>	<i>Codice documento:</i>		
	Procedura	P-QT01.0		
<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 07/03/2025	<i>Versione</i> 2.0	<i>Pagina:</i> 1 di 20

## Procedura Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"


	<b>Funzione</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Data</b>	<b>Firma</b>
Elaborato	Gestore delle Segnalazioni	C. Mafrici	29/10/2025	
Verificato	RMP – Responsabile Manuale Procedure	M.V. Bechelli	29/10/2025	
Approvato	Direttore Generale	R. Diacetti	29/10/2025	

<b>N° versione</b>	<b>Data approvazione</b>	<b>Motivo della revisione</b>
1	13/12/2023	Prima approvazione
2	29/10/2025	Aggiornamento

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 07/03/2025	<i>Versione</i> 2.0

## INDICE

<b>1</b>	<b>OBIETTIVO E SCOPO</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>COMUNICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>I SEGNALANTI – CHI PUÒ SEGNALARE</b> .....	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>L’OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO</b> .....	<b>8</b>
	6.1. Segnalazioni Whistleblowing .....	8
	6.2. Segnalazioni escluse dall’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing .....	8
	6.3. Requisiti minimi della segnalazione .....	9
	6.4. Segnalazioni anonime .....	9
<b>7</b>	<b>LA RISERVATEZZA</b> .....	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>LE TUTELE DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI</b> .....	<b>10</b>
	8.1. Condizioni per beneficiare delle tutele del Decreto Whistleblowing .....	11
	8.2. Le tutele: il divieto di ritorsioni.....	11
	8.3. Limitazioni delle tutele del Segnalante .....	12
<b>9</b>	<b>CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI – COME SEGNALARE</b> .....	<b>12</b>
	9.1. Portale informatico .....	12
	9.2. Canale di posta ordinaria.....	12
	9.3. Incontro diretto.....	13
<b>10</b>	<b>GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>14</b>
	10.1. Il Gestore delle Segnalazioni .....	14
	10.2. Segnalazioni whistleblowing pervenute a soggetto diverso dal gestore .....	14
	10.3. Gestione delle Segnalazioni whistleblowing .....	14
	10.4. Archiviazione .....	17
	10.5. Gestione delle segnalazioni ordinarie .....	17
	10.6. Segnalazioni relative a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di ENPAIA.....	17
	10.7. Gestione dei potenziali conflitti di interessi .....	17
<b>11</b>	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DEI DATI</b> .....	<b>18</b>
<b>12</b>	<b>FORMAZIONE E INFORMAZIONE</b> .....	<b>18</b>
<b>13</b>	<b>CANALE ESTERNO</b> .....	<b>19</b>
<b>14</b>	<b>DIVULGAZIONE PUBBLICA</b> .....	<b>19</b>
<b>15</b>	<b>APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE</b> .....	<b>20</b>

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

## 1 OBIETTIVO E SCOPO

Fondazione E.N.P.A.I.A., Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e gli Impiegati in Agricoltura (di seguito anche "ENPAIA" o anche la "Fondazione") si impegna a mantenere i più alti standard di onestà, integrità, trasparenza e responsabilità. Coerentemente con la politica di integrità aziendale e con la necessità di agire eticamente e senza compromessi, tutti i lavoratori (come definiti di seguito) devono essere in grado di sollevare questioni di interesse se ritengono che si sia verificato un illecito.


ENPAIA indagherà su segnalazioni genuine e ragionevoli relative a presunti illeciti nell'organizzazione e farà in modo che nessun lavoratore sia discriminato o subisca danni a causa della propria segnalazione.

La presente procedura è conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, relativo all'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale, con lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, nonché definire l'oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "D.Lgs. n. 23/2024" o "Decreto Whistleblowing").

In attuazione della **Prassi UNI/PdR 125:2022**, la Fondazione ENPAIA riconosce l'importanza di garantire pari opportunità e parità di genere all'interno della propria organizzazione. A tale scopo, la Fondazione si impegna a tutelare ogni lavoratore, collaboratore e stakeholder da discriminazioni dirette o indirette, molestie di genere, comportamenti inadeguati o qualsiasi situazione contraria ai principi di equità, dignità e inclusione. Pertanto, oltre alle segnalazioni previste dalla normativa whistleblowing, la presente procedura viene integrata per accogliere e gestire anche segnalazioni relative a violazioni dei principi di parità di genere, secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere.

## 2 COMUNICAZIONE

La presente procedura è resa disponibile al personale tramite i canali di comunicazione interna di Fondazione ENPAIA - SIENET: *la mia azienda – azienda – manuale delle procedure* ed è fatto obbligo a tutti i destinatari prenderne visione e adeguata conoscenza. La stessa è anche pubblicata all'interno del Manuale delle Procedure.

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

### 3 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO


#### *Normativa interna*

- Codice Etico di Enpaia;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di ENPAIA;

#### *Normativa esterna*


- 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.
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Decreto Legislativo n. 30 giugno 2003, n. 196: Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR"): relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e ai Provvedimenti dell'Autorità Garante in materia di protezione dei dati personali;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall'ANAC ai sensi dell'art. 10 del Decreto Whistleblowing 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;
- Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria – Nuova disciplina "Whistleblowing" – Ottobre 2023.

### 4 DEFINIZIONI

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 5 di 20


In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altri paragrafi della presente procedura, ai fini della stessa, i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Altri soggetti:** individuati dall'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023:
  - i Facilitatori;
  - le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
  - i colleghi di lavoro della persona segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
  - gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- **Codice Etico:** documento che sancisce i valori e regole di "deontologia aziendale" che la Fondazione riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e terzi;
- **Conflitto di interessi:** quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. n. 24/2023 attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023;
- **Facilitatore:** persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** il soggetto, individuato da ENPAIA, competente per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali. Il Gestore della Segnalazione è individuato nel Responsabile Area Qualità e Trasparenza della Fondazione dotato di autonomia e indipendenza, soggetto ad obblighi di riservatezza in merito al contenuto delle segnalazioni, che può avvalersi della collaborazione di funzioni interne per lo svolgimento della fase istruttoria;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo istituito ai sensi del D.lgs. 231/01, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché al relativo aggiornamento;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero

	<i>Tipo documento</i>	<i>Codice documento:</i>		
	Procedura	P-QT01.0		
<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 6 di 20

nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente;

- **Portale informatico o Portale:** canale di segnalazione informatico di ENPAIA, dedicato alla ricezione di segnalazioni;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato. In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni a titolo meramente esemplificativo:
  - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - le note di merito negative o le referenze negative;
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - 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;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - 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;
  - 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;
  - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione anche ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo di ENPAIA;
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti in ENPAIA;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0


➤ **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità di ENPAIA ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, inerenti:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti settori specificamente individuati (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; etc.);
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee);

## 5 I SEGNALANTI – CHI PUÒ SEGNALARE

Con riferimento al sistema di tutele previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla presente procedura, possono effettuare Segnalazioni:

- A.** il **"Segnalante"**, ossia la persona fisica che effettua la segnalazione e/o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In dettaglio:
  - lavoratori subordinati di ENPAIA;
  - lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto o in favore di ENPAIA;
  - coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con ENPAIA (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai etc...) e i consulenti che prestano la propria attività presso ENPAIA;
  - volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso ENPAIA;
  - persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
- B.** Inoltre, possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:
  - segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con ENPAIA nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
  - segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
  - segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso ENPAIA.
- C.** Oltre ai soggetti già individuati (dipendenti, collaboratori, consulenti, membri del CdA, ecc.), **chiunque ritenga di aver subito o assistito a comportamenti contrari ai principi di parità di genere può effettuare una segnalazione specifica, anche se non direttamente coinvolto.**

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

## 6 L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

### 6.1. Segnalazioni Whistleblowing

Ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente procedura devono essere considerate violazioni "rilevanti" (che consentono, cioè, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 8 tutti quei **comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità di ENPAIA** inerenti le Violazioni così come definite al paragrafo 4.

Ad ogni modo, le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 devono essere segnalate esclusivamente tramite i canali di segnalazione interni di ENPAIA.

Oltre a quanto già previsto per le segnalazioni whistleblowing, possono essere oggetto di segnalazione specifica per la **Parità di Genere**:


- **Episodi di discriminazione di genere** (accesso al lavoro, percorsi di carriera, formazione, politiche retributive, carichi di lavoro, ecc.);
- **Mancata applicazione o disapplicazione della politica di parità di genere** approvata dalla Fondazione;
- **Molestie di genere**, molestie sessuali, comportamenti ostili o offensivi basati sul genere o sull'orientamento sessuale;
- **Azioni o omissioni contrarie agli obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere**;
- **Inosservanza delle procedure e delle azioni correttive individuate per il miglioramento della parità di genere**;
- **Barriere organizzative o culturali** che impediscono l'effettiva applicazione delle politiche di inclusione e diversity.

### 6.2. Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing:

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione, e alle Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

Le segnalazioni di cui sopra, non rientrando nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, e saranno trattate in qualità di segnalazioni "ordinarie".

	<i>Tipo documento</i>	<i>Codice documento:</i>		
	Procedura	P-QT01.0		
<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 9 di 20

### 6.3. Requisiti minimi della segnalazione

Ai fini dell'ammissibilità della Segnalazione quest'ultima deve avere i seguenti elementi essenziali di seguito riportati:

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, data, ecc.) e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** le generalità o qualsiasi altro elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito;
- **Intenzione del Segnalante a godere delle tutele:** è opportuno specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'invio di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti o che siano utili a meglio circostanziare la segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà, infine, fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione non rispettasse i requisiti di cui sopra, verrà ritenuta inammissibile e sarà di conseguenza archiviata. Ad ogni modo, il Gestore è libero di effettuare verifiche collegate a segnalazioni che non integrino i requisiti così come descritti qualora lo ritenga opportuno.

### 6.4. Segnalazioni anonime


Le segnalazioni anonime, se debitamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e/o supportate da idonea documentazione, verranno trattate alla stregua di segnalazioni "ordinarie".

Le segnalazioni anonime sono registrate dal Gestore e la relativa documentazione ricevuta è appositamente conservata. Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

Il Gestore potrà inoltre richiedere al segnalante di palesare la propria identità con apposita richiesta ed autorizzazione qualora ciò sia necessario per la gestione della segnalazione. La mancata autorizzazione comporterà il non luogo a procedere.

## 7 LA RISERVATEZZA

ENPAIA garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito dei procedimenti disciplinari, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso il Gestore trasmette al Segnalante un avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. La possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, con il suo consenso e previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione, è riconosciuta anche nell'ambito delle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni relative alla segnalazione è indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta o alla gestione della segnalazione stessa.

In ogni caso, la riservatezza del segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.


## 8 LE TUTELE DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI

ENPAIA opera in modo da garantire i Segnalanti e gli Altri soggetti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ENPAIA stessa o delle persone coinvolte.

### 8.1. Condizioni per beneficiare delle tutele del Decreto Whistleblowing

Affinché i Segnalanti e gli Altri soggetti possano beneficiare del regime di protezione, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che il segnalante, al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, avesse "fondato motivo" di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal Decreto Whistleblowing, così come definito nel Paragrafo 6 della presente Procedura;
- che la Segnalazione sia effettuata secondo la presente procedura.

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

## 8.2. Le tutele: il divieto di ritorsioni

ENPAIA vieta le Ritorsioni e sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti della persona del Segnalante o di chi denuncia all'autorità giudiziaria o contabile le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing delle quali si è venuti a conoscenza ovvero gli Altri Soggetti.


ENPAIA ha previsto specifiche misure a tutela del Segnalante e degli Altri Soggetti, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

In particolare:

- A.** Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare, così come disciplinato all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ENPAIA, la violazione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, a tutela del segnalante, sono sanzionabili disciplinarmente:
  - i comportamenti ritorsivi, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
  - le condotte idonee ad ostacolare la Segnalazione;
  - le violazioni delle misure di tutela del Segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
  - la mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.
- B.** In ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del Decreto Whistleblowing:
  - il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante da parte di ENPAIA è nullo.
  - sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante dal personale di ENPAIA che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto".
- C.** In caso di controversie tra il Segnalante e ENPAIA legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. ENPAIA ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Per quanto riguarda invece gli Altri Soggetti, ricade in capo a questi ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o l'omissione sia stato posto in essere a causa della segnalazione.

Inoltre, a presidio di questa forma di tutela, la normativa vigente prevede che il soggetto segnalante possa comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito. Qualora la comunicazione di misure

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

ritorsive pervenga al Gestore, quest'ultimo è tenuto ad offrire il necessario supporto al Segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'ANAC al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

### 8.3. Limitazioni delle tutele del Segnalante

Le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 non sono riconosciute al Segnalante:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nelle suddette ipotesi al Segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Si estendono al segnalante per segnalazioni di **Parità di Genere** tutte le **garanzie di riservatezza, tutela da ritorsioni e discriminazioni** previste dal sistema whistleblowing, compresa la possibilità di mantenere l'anonimato, secondo le modalità previste.

## 9 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI – COME SEGNALARE

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione tramite i seguenti canali interni attivati da Enpaia:

### 9.1. Portale informatico


Il Portale garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. Il Portale garantisce altresì di interagire con il Segnalante.

Per effettuare una Segnalazione tramite portale informatico, il Segnalante dovrà accedere al Portale; il link di accesso al Portale è il seguente: "Fondazione Enpaia - [Segnalazioni Whistleblowing](#) - ", raggiungibile anche dal sito [enpaia.it](http://enpaia.it), cliccando nella sezione "Segnalazioni Whistleblowing" o nella sezione "Trasparenza".

Il Segnalante, accedendo al Portale, ha la possibilità di effettuare la propria Segnalazione sia in forma scritta, elaborandone manualmente il contenuto, sia in forma orale, tramite l'invio di un messaggio vocale.

Il Gestore viene informato con un alert generato dal portale stesso che arriva sotto forma di notifica mail alla sua casella di posta elettronica.

### 9.2. Canale di posta ordinaria

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

L'uso del Portale costituisce la maggiore garanzia per la riservatezza. Eventuali Segnalazioni, che potranno essere altrimenti effettuate a mezzo posta ordinaria, saranno ammesse solo se indirizzate espressamente al **"Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing di Enpaia"** Viale Ludwig Van Beethoven, 48, 00144 Roma RM.

Inoltre, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **"Segnalazione Whistleblowing, Riservata – non aprire"**. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore. In assenza di tale espressa dicitura, la Segnalazione non potrà essere ricevuta e gestita in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023.

Saranno adottate tutte le più opportune misure per garantire, anche rispetto a questa modalità, la riservatezza delle informazioni e dei dati della Segnalazione.

Il Gestore, dopo aver verificato il contenuto della busta, provvede a riportare il contenuto letterale della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di analisi come descritto nel paragrafo 10.

### 9.3. Incontro diretto

L'incontro diretto è volto a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso incontri concordati da effettuarsi esclusivamente con il soggetto appositamente autorizzato per la raccolta delle Segnalazioni.

Il Segnalante ha dunque la possibilità di richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione.

La richiesta di suddetto incontro può essere inoltrata anche tramite apposita e-mail all'indirizzo: [whistleblowing@enpaia.it](mailto:whistleblowing@enpaia.it).

Ricevuta la richiesta, il Gestore è tenuto a fissare l'incontro entro un periodo di tempo ragionevole.

Il Gestore trascrive integralmente quanto riferito dal segnalante e sottopone il verbale al Segnalante per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione. Il Gestore firmerà a sua volta il verbale. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.


Al termine dell'incontro, il Gestore supporta il segnalante al fine di riportare il contenuto della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo.

Le segnalazioni in materia di **Parità di Genere** potranno essere effettuate attraverso gli stessi **canali interni** già previsti per il whistleblowing, garantendo:

- **Riservatezza** del segnalante e della segnalazione;
- **Non discriminazione e divieto di ritorsione;**
- **Gestione tempestiva** e presa in carico da parte del **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che lavorerà in sinergia con il Gestore delle Segnalazioni ove necessario.

I canali sono:

- **Portale informatico dedicato** (già esistente);
- **Canale di posta ordinaria** con dicitura "Segnalazione Parità di Genere Riservata";
- **Incontro diretto**, su richiesta riservata.

	<i>Tipo documento</i>	<i>Codice documento:</i>		
	Procedura	P-QT01.0		
<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 14 di 20

**Nota:** Le segnalazioni relative a Parità di Genere potranno anche essere indirizzate direttamente al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che potrà agire congiuntamente con il Gestore delle Segnalazioni.

## 10 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

### 10.1. Il Gestore delle Segnalazioni

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali interni di cui al par. 9 sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal **Gestore delle Segnalazioni di ENPAIA**.

Il Gestore delle segnalazioni è individuato nel **Responsabile Area Qualità e Trasparenza**, dotato di autonomia e indipendenza, soggetto ad obblighi di riservatezza in merito al contenuto delle segnalazioni.

### 10.2. Segnalazioni whistleblowing pervenute a soggetto diverso dal gestore

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore deve essere inoltrata dal ricevente al Gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti eventualmente coinvolti, dando altresì contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, laddove possibile.

### 10.3. Gestione delle Segnalazioni whistleblowing

#### A. RICEZIONE

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore, entro 7 giorni dalla data di ricevimento, invia l'avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante. In caso di segnalazione attraverso posta ordinaria, tale avviso di ricevimento può essere inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella Segnalazione con raccomandata con ricevuta di ritorno. Se la segnalazione avviene tramite portale l'avviso viene inviato automaticamente al segnalante alla presa in carico della segnalazione.


#### B. VERIFICA DELLA PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore provvede a verificare:

- che il Segnalante sia legittimato ad inoltrare una Segnalazione whistleblowing in quanto rientrante tra i soggetti indicati al par. 5 – A della presente procedura;
- che l'oggetto della Segnalazione sia ricompreso nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, così come definito dall'art.2 e nel par. 6 della seguente procedura. In caso contrario, la Segnalazione verrà archiviata e trattata alla stregua delle segnalazioni ordinarie, inoltrata al Vertice aziendale e/o al Responsabile di ogni funzione aziendale competente, previa comunicazione al Segnalante. La decisione in merito all'archiviazione è adeguatamente motivata.

#### C. VERIFICA DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Accertata la procedibilità della Segnalazione, il Gestore provvede a verificare che la Segnalazione

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

sia dotata dei requisiti minimi di cui al par. 6.3 della presente procedura.

Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Gestore può richiedere ulteriori elementi al segnalante attraverso il Portale, ovvero anche di persona se il segnalante ha richiesto un incontro diretto. Nel caso in cui il Segnalante non dovesse riscontrare al Gestore o le informazioni fornite non siano sufficienti a rispettare i requisiti di cui al par. 6.3, il Gestore archivia la Segnalazione poiché inammissibile, motivando adeguatamente la decisione assunta e riportandolo al Segnalante.

**Il Comitato Guida per la Parità di Genere** sarà coinvolto nelle seguenti fasi:

- Presa in carico e analisi preliminare della segnalazione;
- Coordinamento con il Gestore delle Segnalazioni per la gestione dell'istruttoria (qualora la segnalazione presenti rilievi whistleblowing);
- Raccolta e analisi della documentazione connessa ai fatti segnalati;
- Audizione del segnalante e/o delle persone coinvolte, se necessario;
- Proposta di azioni correttive/migliorative alla Direzione Generale;
- Monitoraggio sull'effettiva implementazione delle azioni correttive.

Il Gestore provvede altresì ad archiviare la Segnalazione poiché inammissibile, motivandone adeguatamente la decisione, nei seguenti casi:


- manifesta infondatezza degli elementi di fatto indicati nella Segnalazione;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di documentazione senza una Segnalazione vera e propria di Violazioni.

#### **D. ISTRUTTORIA**

Se la Segnalazione rientra nell'ambito di applicazione del Decreto come indicato al par. 6 della presente Procedura e risulta dotata dei requisiti minimi di cui al par. 6.3, il Gestore avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza.

Il Gestore garantisce un diligente Seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il Segnalante e richiedendo integrazioni e chiarimenti, ove necessario.

Per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto ovvero di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della Segnalazione. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente o al consulente esterno eventualmente coinvolti solo le informazioni necessarie, oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di altra Persona coinvolta.

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

Ove la Persona coinvolta ne faccia espressa richiesta, il Gestore ne dispone l'audizione ovvero provvede all'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In tal caso, il Gestore è tenuto a redigere verbale dell'incontro e a sottoporlo alla Persona coinvolta per sottoscrizione.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

## E. RISCONTRO

Il Gestore, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, fornisce un adeguato Riscontro al Segnalante, che può avere ad oggetto:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e l'eventuale sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tal caso, il Gestore informa il Segnalante dell'esito della Segnalazione al termine dell'indagine, che può avere ad oggetto l'archiviazione o l'accertamento della fondatezza della Segnalazione con l'eventuale trasmissione agli organi interni competenti;
- comunicazioni meramente interlocutorie, anche con riferimento allo stato di avanzamento dell'istruttoria.


## F. ESITO

Sulla base dei risultati dell'istruttoria, viene redatto un report di chiusura della Segnalazione con l'indicazione delle attività che il Vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione aziendale competente dovrà portare a termine, che possono comportare:

- misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della segnalazione;
- eventuali proposte di azioni nei confronti della persona coinvolta alla quale viene attribuita la violazione nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

### Verifica della funzionalità del canale whistleblowing

Al fine di garantire la piena operatività, l'affidabilità tecnica e la rispondenza del canale whistleblowing agli obiettivi di riservatezza, sicurezza e accessibilità previsti dalla normativa vigente e dalla UNI/PdR 125:2022, ENPAIA effettua una **verifica semestrale della funzionalità del canale interno di**

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

#### **segnalazione.**

La verifica è coordinata dal **Gestore delle Segnalazioni** in collaborazione, se necessario, con il Responsabile IT e/o con un soggetto terzo designato, e comprende almeno i seguenti elementi:

- **Verifica tecnica del portale informatico:**
  - Accessibilità tramite link ufficiale e compatibilità con diversi dispositivi;
  - Test simulato (con utente interno autorizzato) per valutare l’invio, la ricezione e la tracciabilità di una segnalazione fittizia;
  - Controllo del corretto funzionamento del sistema di alert per il Gestore.
- **Verifica della riservatezza:**
  - Controllo della crittografia dei dati trasmessi;
  - Accessi autorizzati al sistema (log delle credenziali);
  - Simulazione del recupero della documentazione in condizioni controllate.
- **Verifica dei canali alternativi (posta, incontro diretto):**
  - Test della correttezza delle modalità di recapito e protocollazione riservata;
  - Simulazione della gestione di una richiesta di incontro da parte di un segnalante interno.
- **Verifica della documentazione:**
  - Presenza e aggiornamento della procedura sul portale intranet aziendale e sul sito pubblico;
  - Presenza della sezione “Segnalazioni Whistleblowing” su enpaia.it con accesso corretto e funzionale.
- **Tracciabilità e audit interno:**
  - Verifica della registrazione degli accessi al sistema;
  - Riesame delle segnalazioni (anonimizzate) ricevute nell’anno per valutarne la corretta gestione.

Al termine della verifica viene redatto un **Verbale di Verifica della Funzionalità del Canale Whistleblowing**, firmato dal Gestore e archiviato nella documentazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere e del Modello 231, se rilevante.


Eventuali criticità o malfunzionamenti rilevati saranno oggetto di **azione correttiva**, con definizione di tempi, responsabilità e modalità di riesame.

## **10.4. Archiviazione**

Il Gestore assicura che tutte le fasi dell’attività di istruttoria siano sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato e delle attività espletate (i.e. verbali di audizione ecc.) al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

## **10.5. Gestione delle segnalazioni ordinarie**

Le segnalazioni ordinarie, ossia le Segnalazioni anonime o le segnalazioni non rientranti nel perimetro oggettivo e soggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing, saranno gestite ed analizzate ai sensi della presente procedura laddove rispettino i requisiti minimi di ammissibilità previsti dal par. 6.3 (descrizione dei fatti, circostanze di tempo etc.) e trasmesse al Direttore Generale per i successivi adempimenti.

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

Ad ogni modo, si ribadisce che le disposizioni del Decreto Whistleblowing non si applicano alle segnalazioni ordinarie.

## 10.6. Segnalazioni relative a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di ENPAIA

Le violazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si possono segnalare per il tramite del solo canale di segnalazione interno.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. n. 231/2001, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente dal Gestore all'Organismo di Vigilanza di ENPAIA.

Nel caso in cui la Segnalazione, una volta analizzata, risulti fondata, il Gestore della segnalazione provvede a darne tempestiva informativa *ad hoc* all'OdV.

Qualora l'OdV riceva direttamente una Segnalazione, l'Organismo provvederà ad inoltrarle al Gestore della segnalazione entro 7 (sette) giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ove possibile. Seguirà la gestione della segnalazione per le rispettive competenze tra ODV e Gestore.

## 10.7. Gestione dei potenziali conflitti di interessi


La gestione delle situazioni di Conflitti di interesse, anche potenziali, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, verranno gestite come segue.

Nel caso in cui si dovesse configurare una situazione di Conflitto di interessi in capo al Gestore delle segnalazioni, la stessa segnalazione verrà inoltrata tramite Portale al Responsabile Internal Audit di ENPAIA che sarà anche egli soggetto agli obblighi di riservatezza previsti dalla disciplina in merito al contenuto della segnalazione e dovrà seguire l'iter riportato nella paragrafo 10 per la gestione della segnalazione stessa.

In estremo subordine, nel caso limite che anche il Responsabile Internal Audit sia coinvolto nella segnalazione, la stessa passerà al Direttore Generale nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

## 11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DEI DATI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy, coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e mettendo in atto le misure e le tecniche organizzative previste nella presente procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. L'identità del Segnalante e ogni altra informazione da cui si possa evincere, direttamente o indirettamente, la sua identità non potranno essere

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"	<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 19 di 20

comunicate, senza esplicito consenso del Segnalante, a soggetti diversi dal Gestore, espressamente autorizzato al trattamento di tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, comma 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (o 'GDPR') e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Nel caso in cui vengano accidentalmente raccolti dati personali manifestamente non utili per il trattamento di una specifica Segnalazione, il Gestore provvederà alla loro immediata cancellazione. Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 12 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Nell'ambito di ENPAIA sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.). Al riguardo, ENPAIA assicura:

- idonea formazione con riguardo al soggetto/soggetti preposti alla gestione del canale interno;
- idonea informazione e comunicazione a tutti i destinatari del Decreto Whistleblowing con riguardo al canale di segnalazione interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazione esterne.

ENPAIA dovrà prevedere un'apposita sezione whistleblowing afferente alle informazioni sull'utilizzo dei canali di segnalazioni interni e alla loro gestione.

ENPAIA garantisce attività di **formazione specifica e periodica sui temi della Parità di Genere**, rivolta a:

- Personale dipendente e collaboratori;
- Management e responsabili di funzione;
- Membri del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Membro del CdA e figure apicali.


Saranno previste **azioni di comunicazione interna**, tra cui:

- Diffusione della **Politica per la Parità di Genere**;
- Pubblicazione della presente **integrazione alla procedura whistleblowing**;
- Diffusione dei canali di segnalazione riservati alla Parità di Genere.

## 13 CANALE ESTERNO

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni da parte di ENPAIA;
- la segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente procedura, non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o

	<i>Tipo documento</i> Procedura		<i>Codice documento:</i> P-QT01.0		
	<i>Emesso da</i> Fondazione ENPAIA	<i>Titolo</i> Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing"		<i>Data:</i> 13/12/2023	<i>Versione</i> 1.0

che andrebbe incontro a ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che la persona segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio, anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

## 14 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può, altresì, effettuare una Divulgazione Pubblica delle informazioni sulla violazione di cui sia venuto in possesso nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non c'è stato un riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o che possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto (su concetto di "fondato motivo" si veda par. 12).

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing per il segnalante. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un *nickname*, che comunque non ne consente l'identificazione, la segnalazione potrà essere trattata, ai fini della riservatezza dei dati del segnalante e nel caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, alla stregua di una segnalazione anonima; al divulgatore sono comunque garantite le tutele previste in caso di ritorsioni.

## 15 APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enpaia.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le best practice e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti o dal Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione finale.