



PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E
LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
EX D.LGS. 24/2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2026

INDICE

1. Premessa	3
2. Riferimenti normativi.....	4
3. Definizioni.....	4
4. Scopo	6
5. Destinatari	7
6. Adozione.....	7
7. Comunicazione e diffusione	7
8. Sanzioni.....	7
9. Oggetto della segnalazione	9
10. Soggetti legittimati alla segnalazione	10
11. Misure di protezione del segnalante.....	11
12. Riservatezza dell'identità del segnalante.....	11
12.1. <i>Divieto di ritorsione</i>	11
12.2. <i>Protezione dalle ritorsioni</i>	12
12.3. <i>Limitazioni della responsabilità</i>	12
12.4. <i>Misure di sostegno</i>	13
13. Segnalazione interna.....	13
14. Segnalazione esterna, divulgazioni pubbliche e denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	14
15. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione.....	15
16. Ricezione e presa in carico della segnalazione	15
17. Valutazione preliminare della segnalazione	17
18. Richiesta di informazioni integrative	17
19. Accertamento della violazione segnalata	17
20. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni.....	18
21. Esito degli accertamenti svolti dal Gestore.....	19
22. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione.....	19
23. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione	20
24. Trattamento dei dati personali	20
25. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.....	21

DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Il Decreto Legislativo 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”, ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni (whistleblowing), in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs n.231/2001.

In particolare il D. Lgs. n. 24/2023 individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che società/enti sono tenuti a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

E.N.P.A.P.I., Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica (di seguito “ENPAPI” o “Ente”), sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta della propria attività istituzionale, ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all’interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che l’Ente non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell’organizzazione, ENPAPI consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura (di seguito “Procedura”), che consente di ottemperare alle previsioni del D. Lgs. n. 24/2023.

L’Ente si era già dotato di un sistema per la gestione delle segnalazioni di violazione, ed alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti di effettuazione e gestione. La procedura e il sistema di segnalazione tengono conto del contenuto delle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023,

successivamente modificate e integrate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, e delle "*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*" approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC con Delibera n. 478 del 26 novembre 2026.

Il presente documento sostituisce la precedente medesima procedura emessa nel 2021.

2. Riferimenti normativi

Riferimenti esterni

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 23, recante «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»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- 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».

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), che abroga la direttiva 95/46/CE e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati "Codice Privacy").

Riferimenti interni

- Codice Etico (vers. 2 del 01/07/2021);
- "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30/01/2025).

3. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dell'Ente, 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.

- b) «denuncia all’Autorità Giudiziaria»: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato
- c) «divulgazione pubblica»: 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;
- d) «Gestore»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno dell’Ente, ovvero l’Organismo di Vigilanza ex d. lgs.231/01;
- e) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall’obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d’autore o dalla protezione dei dati personali;
- f) «Modello»: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ENPAPI ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- g) «persone connesse»:
 - 1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
 - 2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - 3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - 4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
- h) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- i) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- j) «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- k) «segnalato»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- l) «segnalazione»: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni;
- m) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato da ENPAPI;
- n) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC;
- o) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell’effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- p) «seguito»: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- q) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

4. Scopo

La procedura ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni del d. lgs. 231/01 e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato in applicazione di tale normativa, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni.

In particolare, il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- delinea gli aspetti salienti del relativo processo di gestione delle Segnalazioni.

Nel documento si procede inoltre a fornire indicazioni circa l’accessibilità ai c.d. canali di segnalazione esterni istituiti a cura dell’Autorità Nazionale di Anticorruzione (ANAC), alla c.d. divulgazione pubblica, specificando i relativi presupposti e limiti di accesso, nonché alla possibilità di effettuare denunce all’Autorità giudiziaria.

5. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti ENPAPI e a tutti coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con l'Ente, come meglio evidenziato nel successivo paragrafo 10.

6. Adozione

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta al Consiglio di Amministrazione, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, in merito al canale di segnalazione interno individuato.

7. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza del personale dell'Ente all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale mediante pubblicazione su cartelle di rete/intranet dell'Ente.

Sul sito web di ENPAPI sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del Gestore del canale di segnalazione interna.

8. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

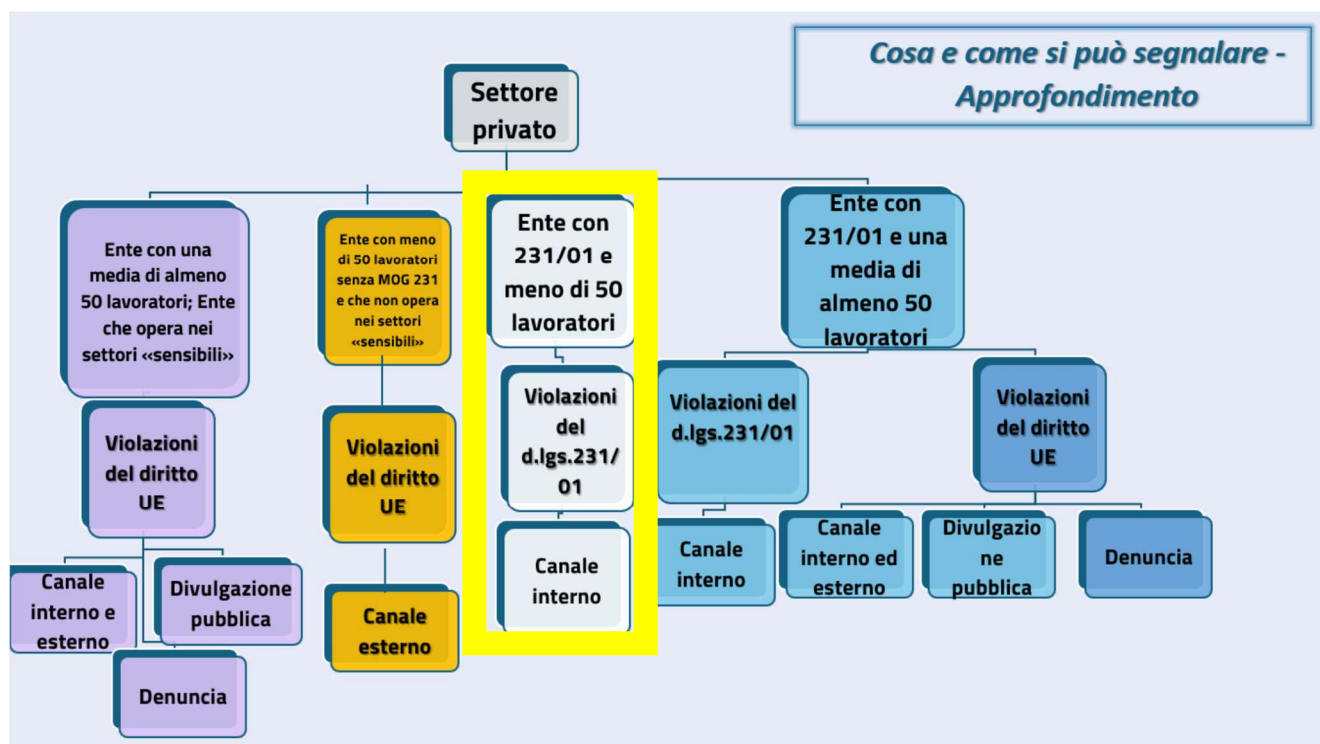
- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare il segnalante in qualsiasi modo, ivi incluso l'aggiramento del divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

9. Oggetto della segnalazione

Il d. lgs. 24/2023 differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Pertanto, con specifico riferimento all'Ente, possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati sospetti;
- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati sospetti;
- condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni dell'Ente.

Non sono inoltre segnalabili e denunciabili le notizie di violazioni palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

10. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con ENPAPI.

Nello specifico la normativa prevede che possano effettuare una segnalazione le persone assunte dall'Ente con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso ENPAPI; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'Ente, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestino la propria attività presso ENPAPI.

Rientrano nel campo di applicazione della procedura anche i soggetti: (i) il cui rapporto giuridico con l'Ente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

11. Misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

12. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal Gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.

Nel **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).

Nel **procedimento disciplinare attivato** contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

12.1. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- 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.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante.

12.2. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate anche all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), attraverso i sistemi da questa adottati (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

12.3. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'Ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa

del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata.

12.4. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

13. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, mediante la Piattaforma online, cui si accede direttamente dal sito web istituzionale alla pagina <https://www.enpapi.it/segnalazione-whistleblowing/>; attraverso la Piattaforma il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti;
- b) in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma, cui si accede direttamente dal sito web istituzionale alla pagina <https://www.enpapi.it/segnalazione-whistleblowing/>;
- c) mediante un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, in luogo idoneo a garantire la riservatezza, previa richiesta del Segnalante da effettuare tramite la Piattaforma, cui si accede direttamente dal sito web istituzionale alla pagina <https://www.enpapi.it/segnalazione-whistleblowing/>;
- d) tramite lettera riservata indirizzata all'Organismo di Vigilanza, Gestore delle segnalazioni, da inviare presso la sede ENPAPI (Via Alessandro Farnese, 3 – 00192 Roma). Il segnalante dovrà predisporre due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante, la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno l'indirizzo dell'Ente e la dicitura "Segnalazione riservata all'Organismo di Vigilanza".

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

14. Segnalazione esterna, divulgazioni pubbliche e denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il D. Lgs. 24/2023 per le Società/Enti con un organico inferiore a 50 dipendenti che abbiano però adottato un Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 non consente la segnalazione di violazioni mediante il canale esterno, ovvero la divulgazione pubblica.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

15. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'Organismo di Vigilanza, organo dotato di adeguata autonomia e competenza professionale (il "Gestore").

In caso di conflitto di interessi del Gestore, ovvero nell'ipotesi che questo voglia effettuare una segnalazione oppure sia egli stesso l'oggetto della segnalazione, la segnalazione dovrà essere effettuata al Collegio Sindacale, mediante lettera riservata da inviare presso la sede ENPAPI (Via Alessandro Farnese, 3 – 00192 Roma). Il segnalante dovrà predisporre due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante, la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno l'indirizzo dell'Ente e la dicitura "Segnalazione riservata al Collegio Sindacale".

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, quest'ultima è considerata quale segnalazione ordinaria, non oggetto della presente Procedura.

16. Ricezione e presa in carico della segnalazione

a) Segnalazione scritta attraverso Piattaforma e/o cartacea.

Nel caso la segnalazione avvenga tramite la Piattaforma sarà la Piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento, garantendo un protocollo di crittografia che meglio garantisce sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Gestore assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;

- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).
- *Segnalazione attraverso sistema di messaggistica vocale*

Anche la segnalazione attraverso sistema di messaggistica vocale è gestita tramite la Piattaforma e sarà la Piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

b) Segnalazione attraverso incontro di persona

Previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il Gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione. L'avviso di ricevimento includerà, tra l'altro:

- a) assicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es. la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);
- b) informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es. quali ulteriori riscontri attendersi e quando);
- c) informazioni, anche mediante rinvio alla presente procedura, sulle misure adottate a tutela del segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione del segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il Gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli.

17. Valutazione preliminare della segnalazione

Il Gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente Procedura.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il Gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il Gestore predispone apposito Report destinato al Presidente e al Direttore Generale e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il Gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

18. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il Gestore chiede al segnalante le seguenti informazioni:

- Dove ha avuto luogo la violazione,
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso),
- Chi è coinvolto nella violazione,
- È stata segnalata in precedenza. Se sì, cosa, quando e a chi. Che azione è stata intrapresa,
- Qual è l'impatto per l'organizzazione,
- La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione,
- Avverti rischi per te o per altri,
- eventuali documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione,
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che è possibile contattare,
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiare dal condividere la preoccupazione
In tal caso, chi e come.

19. Accertamento della violazione segnalata

Il Gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività:

- a) coinvolgimento di funzioni dell'Ente competenti a supporto dell'accertamento, salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del Gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione, anche mediante l'accesso ai sistemi informatici dell'Ente e, da remoto, agli strumenti informatici assegnati dall'Ente alle persone segnalate ed eventuali altre persone coinvolte;

- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia, cui il Gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni.

In ogni caso, il Gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

Al Gestore non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da ENPAPI.

20. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il Gestore valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori:

- qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza.
Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione. La violazione è stata segnalata a qualcun altro. La natura delle informazioni può rivelare la loro identità. Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni. la violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante;
- il segnalante è preoccupato di subire ritorsione. Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione;
- il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita;
- la segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni;
- in che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione;
- che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione;
- che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente.

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il Gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti

di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

21. Esito degli accertamenti svolti dal Gestore

Il Gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report destinato al Presidente e al Direttore Generale, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- b) la sussistenza o il rischio di verifica della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

22. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

Il Presidente e il Direttore Generale informano il Consiglio di Amministrazione sull'esito degli accertamenti svolti dal Gestore che valuta il contenuto del Report e delibera sulle azioni appropriate da adottare. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal Gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni competenti dell'Ente, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

Il Direttore Generale comunica le azioni intraprese al Gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte del Consiglio di Amministrazione.

23. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il Gestore comunica per iscritto al segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

24. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali avverrà nel rispetto del Regolamento europeo 2016/679 (GDPR), del D.Lgs 196/2003 (Codice Privacy) e delle previsioni di cui al D.Lgs 24/2023, con particolare riferimento all'art. 13.

I dati forniti saranno trattati secondo quanto meglio specificato nella specifica Informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, al fine di gestire la segnalazione. La base giuridica è rappresentata dal necessario rispetto degli obblighi di legge di cui al D.Lgs 24/2023 per la gestione delle segnalazioni, dal consenso nel caso in cui il segnalante intenda rivelare la propria identità a soggetti ulteriori rispetto al Gestore della segnalazione e dall'interesse legittimo di ENPAPI per l'esercizio dei controlli difensivi del caso e dello svolgimento di adeguate indagini interne. I dati personali forniti saranno cancellati entro il termine di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'insorgere di un interesse legittimo, connesso all'esercizio dei diritti in sede giudiziaria o stragiudiziale, che comporti la necessità di una conservazione maggiore.

I dati personali forniti saranno accessibili ai soli soggetti deputati alla gestione del canale di segnalazione interna, espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, è stato formalizzato l'accordo ai sensi dell'art. 28 GDPR con la società che fornisce la Piattaforma necessaria per garantire il massimo livello di riservatezza al segnalante con i soggetti esterni che di volta in volta saranno chiamati a coadiuvare ENPAPI nello svolgimento delle indagini interne.

Ai sensi e nei limiti di cui agli artt. 15-22 GDPR, all'interessato sono riconosciuti i diritti di accesso, portabilità, rettifica dei dati, cancellazione, opposizione al trattamento, revoca del consenso e limitazione. L'esercizio di tali diritti può soggiacere ad alcune limitazioni, secondo quanto previsto dall'art. 2 – undecies D.lgs. 196/2003; in ogni caso, l'esercizio di tali diritti sarà precluso laddove possa comportare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

L'esercizio dei diritti può essere esercitato inviando e-mail a dpo@enpapi.it

L'interessato può rivolgersi all'autorità di controllo per la protezione dei dati personali qualora ritenga che siano stati violati i suoi diritti.

25. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

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

Il Gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (salvo l'insorgere di un interesse legittimo, connesso all'esercizio dei diritti in sede giudiziaria o stragiudiziale, che comporti la necessità di una conservazione maggiore).

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il Gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.