

E.N.F.A.P. UMBRIA SRL
IMPRESA SOCIALE
Via del fosso, n. 2 bis
06128 – Perugia (PG)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

**Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di
illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società”
– cd. “*Sistema Whistleblowing*”**

D.Lgs. Governo 8 giugno 2001, n. 231

Tabella delle revisioni del documento

Rev.	Data:	Descrizione delle revisioni
00	20-04-2026	Prima emissione

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. TERMINOLOGIA	4
3. DEFINIZIONE DI “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” E DI SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER	6
4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	6
5. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	8
6. CONFLITTO DI INTERESSI DEL SOGGETTO GESTORE, OBBLIGO DI ASTENSIONE E SOSTITUZIONE	9
7. RICEZIONE, VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	11
8. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA	12
9. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	13
10. SANZIONI – RINVIO AL “SISTEMA DISCIPLINARE [SD231]”	15
11. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE	15
12. MODIFICA DEL MODELLO 231 A SEGUITO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	15
13. REVISIONE PERIODICA DELLA PRESENTE PROCEDURA	15

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

1. INTRODUZIONE

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing").

Tale decreto abroga espressamente le previsioni di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all’art. 6, commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l’art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto Segnalazioni Whistleblowing raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del soggetto segnalante; in tal modo, quest’ultimo può segnalare illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto, con estrema sicurezza di non esporsi a discriminazioni di alcun genere dovute all’effettuazione di tali segnalazioni.

Limitatamente alla segnalazione reati (verificati o supposti) ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. ed alla segnalazione di manifeste o supposte violazioni del Modello adottato dalla stessa **E.N.F.A.P. UMBRIA**, la disposizione Decreto Segnalazioni Whistleblowing trovano applicazione nel presente Modello, nell’intento della Società, al fine di contribuire alla prevenzione di illeciti, irregolarità o condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 dalla stessa adottata.

Scopo del presente documento è anche quello di chiarire i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire in modo da rimuovere ogni timore di ritorsioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al soggetto segnalante chiare indicazioni operative circa la tipologia di segnalazioni effettuabili, l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione, nonché circa le forme di tutela offerte da E.N.F.A.P. UMBRIA in coerenza con il dettato normativo.

Ai sensi dell’art. 5, comma 1, la presente procedura è:

- in primo luogo, pubblicata sulla Intranet aziendale essendo i dipendenti di E.N.F.A.P. UMBRIA i principali destinatari del sistema di protezione Whistleblowing;
- in secondo luogo, è esposta nella bacheca aziendale in modo che sia visibile e consultabile anche dai visitatori usuali o occasionali;
- da ultimo, è pubblicata sul sito internet aziendale.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

2. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- Attività sensibile: attività a rischio di commissione del reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **Decreto Segnalazioni Whistleblowing:** il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
- D.Lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- MODELLO: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell’Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una *cross reference* fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del MODELLO stesso;
- Obbligo di riservatezza: i componenti dell’OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni, mentre non sussiste tale obbligo nei confronti dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale; i componenti dell’OdV si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all’Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell’OdV. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell’OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il “Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) - Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016;
- OdV: Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del MODELLO, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 [OdV231]: documento, redatto dall’Organo Amministrativo, che definisce composizione e modalità operative dell’Organismo di Vigilanza;
- Regolamento dell’OdV: documento per mezzo del quale l’Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento, in autonomia di poteri di iniziativa e controllo;
- Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- Responsabili della predisposizione e/o invio all’OdV: soggetti responsabili della predisposizione e/o dell’invio delle informazioni nonché del monitoraggio dei processi sensibili di loro competenza e del rispetto delle regole adottate per garantire il presidio dei rischi e la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. nonché di segnalare eventuali problematiche o anomalie che rendano opportuno un aggiornamento del Modello 231;
- **Segnalazione Whistleblowing:** una comunicazione scritta o orale effettuata uno dei soggetti meglio individuati al successivo paragrafo 3;
- **Segnalante o Whistleblower:** la persona fisica di cui alle lettere da a) a f) di cui al successivo paragrafo 3;

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

- Società o Impresa: **E.N.F.A.P. UMBRIA SRL IMPRESA SOCIALE** (P. IVA: 03626520542 – C.F. 94093430547), con sede a Perugia (PG), Via del fosso, n. 2 bis, in sintesi (di seguito denominata anche solo “**E.N.F.A.P. UMBRIA**”).

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

3. DEFINIZIONE DI “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” E DI SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER

La “**Segnalazione Whistleblowing**” è una comunicazione scritta o orale effettuata da:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 c.p.c. e all’art. 2 del d.lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Ciascuna persona fisica di cui alle lettere da a) a f), di seguito sarà indicata come il “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”.

La “Segnalazione Whistleblowing” contiene informazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo (con ciò intendendosi le attività lavorative presenti o passate prestate nei rapporti con la Società indipendentemente dalla natura di tali attività e indipendentemente dal fatto che quanto appreso sia stato acquisito in virtù dell’ufficio rivestito o in modo casuale) riguardanti quali comportamenti, atti od omissioni che consistono in, in via esclusiva, in condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Non rientrano nel campo di applicazione della presente procedura, in quanto fuori dal campo soggettivo di applicazione per E.N.F.A.P. UMBRIA, ogni altra violazione indicata al medesimo art. 2 del Decreto Segnalazioni Whistleblowing e qui non espressamente richiamata.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione Whistleblowing occorre rilevare che quest’ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all’intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all’occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci. Non è comunque necessario che il Segnalante sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la Segnalazione Whistleblowing sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione Whistleblowing;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione Whistleblowing, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

La Segnalazione Whistleblowing non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione Whistleblowing in buona fede non sarà perseguibile.

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni Whistleblowing in “mala fede” e l'inoltro di Segnalazioni Whistleblowing:

- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al paragrafo 9 che segue, nei termini e modalità indicate nel documento “SISTEMA DISCIPLINARE [SD231], parte integrante e sostanziale dello stesso Modello adottato dalla Società.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione Whistleblowing, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto:** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- **soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

5. DESTINATARI E CANALI INTERNI DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all’**Organismo di Vigilanza** (di seguito anche “OdV”), che costituisce il soggetto destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing.

E.N.F.A.P. UMBRIA SRL IMPRESA SOCIALE, in conformità alla normativa vigente, assicura la possibilità di effettuare segnalazioni interne **in forma scritta e in forma orale**, con modalità idonee a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Allo stato attuale, la Società **non ha adottato una piattaforma informatica dedicata** per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, ritenendo, in relazione alla propria struttura organizzativa e alle esigenze attualmente rilevate, adeguati i canali di seguito individuati. La Società **si riserva di rivalutare nel tempo l’adozione di una piattaforma dedicata**, anche sulla base del numero, della frequenza, della tipologia e della complessità delle segnalazioni che dovessero pervenire, nonché in funzione di eventuali future esigenze organizzative o aggiornamenti normativi.

Per effettuare una Segnalazione Whistleblowing, E.N.F.A.P. UMBRIA mette a disposizione dei soggetti legittimati i seguenti canali:

a) modalità scritta: mediante invio di un plico raccomandato con avviso di ricevimento contenente al suo interno due buste chiuse e distinte. Nella prima busta, il segnalante potrà inserire, in via facoltativa, i propri dati identificativi unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda busta dovranno essere inseriti l’oggetto della segnalazione e tutti gli elementi utili a consentirne l’esame, quali, a titolo esemplificativo, la descrizione dei fatti, le circostanze di tempo e di luogo, eventuali documenti allegati, nonché le generalità o altri elementi idonei a identificare il soggetto segnalato o altri soggetti coinvolti. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa, recante all’esterno la seguente dicitura:

All’attenzione dell’Organismo di Vigilanza
“RISERVATA PERSONALE AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE – NON APRIRE”
c/o E.N.F.A.P. UMBRIA SRL IMPRESA SOCIALE
Via del Fosso n. 2/bis – Perugia (PG)

b) modalità orale: mediante **incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza**, su richiesta della persona segnalante. La richiesta di incontro può essere formulata **mediante il canale scritto di cui alla precedente lettera a)**. L’incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, con modalità idonee a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione. Dello svolgimento dell’incontro sarà redatto verbale o altra documentazione consentita dalla normativa applicabile, con possibilità per il segnalante di verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto.

I soggetti o organi sociali diversi dall’OdV che dovessero ricevere, attraverso propri canali di contatto, comunicazioni riconducibili a una Segnalazione Whistleblowing, sono tenuti a trasmetterle **senza indugio** all’OdV, adottando tutte le cautele necessarie per preservare la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e delle

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

informazioni contenute nella segnalazione. Di tale trasmissione è fornita, ove possibile, contestuale comunicazione al segnalante.

6. CONFLITTO DI INTERESSI DEL SOGGETTO GESTORE, OBBLIGO DI ASTENSIONE E SOSTITUZIONE

La presente Procedura disciplina le ipotesi in cui l’Organismo di Vigilanza, quale soggetto gestore della segnalazione, si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale o apparente, tale da compromettere o far ragionevolmente dubitare della sua imparzialità, indipendenza o autonomia di giudizio.

Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, situazioni di conflitto di interessi:

- il coinvolgimento diretto o indiretto dell’OdV nei fatti segnalati;
- il coinvolgimento di un familiare, convivente o soggetto allo stesso legato da rapporti personali o professionali qualificati;
- l’esistenza di rapporti gerarchici, di subordinazione, collaborazione stabile, cointeressenza o frequentazione abituale con il segnalante, con la persona segnalata o con altri soggetti coinvolti;
- la sussistenza di un interesse proprio, patrimoniale o non patrimoniale, anche solo potenziale, idoneo a interferire con una valutazione imparziale della segnalazione;
- ogni altra circostanza idonea a compromettere, anche solo in apparenza, la terzietà del gestore.

In presenza di una situazione di conflitto di interessi, l’OdV è tenuto a dichiararla senza indugio e ad astenersi immediatamente da qualsiasi attività relativa alla ricezione, registrazione, accesso, esame preliminare, istruttoria, interlocuzione con il segnalante, valutazione, archiviazione e definizione della segnalazione.

In tali casi, la gestione della segnalazione è affidata al Sindaco Unico, quale soggetto sostituto del gestore, a condizione che non versi, a sua volta, in situazioni di conflitto di interessi rispetto alla specifica segnalazione. Il Sindaco Unico opera esclusivamente con riferimento alla segnalazione interessata dal conflitto, nel rispetto delle medesime garanzie di autonomia, indipendenza, riservatezza e protezione dei dati personali previste dalla presente Procedura.

In tali ipotesi, la Segnalazione Whistleblowing potrà essere trasmessa al Sindaco Unico con le seguenti modalità:

- modalità scritta:** mediante invio di un plico raccomandato con avviso di ricevimento contenente al suo interno due buste chiuse e distinte. Nella prima busta, il segnalante potrà inserire, in via facoltativa, i propri dati identificativi unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda busta dovranno essere inseriti l’oggetto della segnalazione e tutti gli elementi utili a consentirne l’esame, quali, a titolo esemplificativo, la descrizione dei fatti, le circostanze di tempo e di luogo, eventuali documenti allegati, nonché le generalità o altri elementi idonei a identificare il soggetto segnalato o altri soggetti coinvolti. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa, recante all’esterno la seguente dicitura:

All’attenzione del Sindaco Unico
“RISERVATA PERSONALE AL SOGGETTO SOSTITUTO DEL GESTORE DELLA SEGNAZIONE – NON APRIRE”
c/o E.N.F.A.P. UMBRIA SRL IMPRESA SOCIALE
Via del Fosso n. 2/bis – Perugia (PG)

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

- b) **modalità orale:** mediante incontro diretto con il Revisore, su richiesta della persona segnalante. La richiesta di incontro può essere formulata mediante il canale scritto di cui alla precedente lettera a). L’incontro sarà fissato entro un termine ragionevole, con modalità idonee a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione. Dello svolgimento dell’incontro sarà redatto verbale o altra documentazione consentita dalla normativa applicabile, con possibilità per il segnalante di verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto.

Qualora anche il Revisore versi in conflitto di interessi rispetto alla specifica segnalazione, resta ferma la possibilità di ricorso al canale esterno, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Della dichiarazione di conflitto, dell’astensione e dell’attivazione del Sindaco Unico quale soggetto sostituto è data evidenza in apposita annotazione riservata

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

7. RICEZIONE, VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Al ricevimento della Segnalazione Whistleblowing attraverso il canale di segnalazione interna, l’OdV ovvero, nei casi di cui al precedente art. 6, il Sindaco Unico quale soggetto sostituto:

- ✓ prende in carico la Segnalazione Whistleblowing e predispone una scheda di Segnalazione Whistleblowing recante gli estremi della stessa e i dati essenziali per la sua qualificazione;
- ✓ invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione Whistleblowing entro 7 (sette) giorni dalla stessa qualora la Segnalazione Whistleblowing sia pervenuta attraverso canali di contatto dei soggetti e organi sociali diversi dalla piattaforma informatica denominata "Whistleblowing" e il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- ✓ procede ad una prima verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione Whistleblowing sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i) se la Segnalazione Whistleblowing ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.
- ✓ Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, l’OdV svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

L’OdV ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- ✓ interloquire, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- ✓ trasmettere la Segnalazione Whistleblowing, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;
- ✓ avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

L’OdV, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, archivia le Segnalazioni Whistleblowing in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione Whistleblowing non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica. L’OdV informa dell'intervenuta archiviazione l’Organo Amministrativo.

In relazione alle Segnalazioni Whistleblowing non palesemente infondate, l’OdV presenta all’Organo Amministrativo le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa la proposta di adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo. L’Organo Amministrativo valuta e delibera in merito a quanto proposto dall’OdV e le competenti funzioni aziendali attuano le raccomandazioni e azioni correttive approvate dall’Organo Amministrativo, il cui monitoraggio è svolto dallo stesso Organismo di Vigilanza della Società.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e dell’ODV, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata all’Organo Amministrativo.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, l’OdV informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione Whistleblowing, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali. Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Qualora si tratti di Segnalazioni Whistleblowing nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione Whistleblowing, ma tali informazioni non vengono rivelate), la Società garantisce la riservatezza della Segnalazione Whistleblowing, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “Sistema Whistleblowing”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- ✓ vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ✓ è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- ✓ l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

9. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione Whistleblowing.

E.N.F.A.P. UMBRIA tutela pertanto il Segnalante e le altre persone interessate identificate dall'art. 3, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “Sistema Whistleblowing”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) 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
- j) indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi
- m) 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
- o) informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel
- p) settore o nell'industria in futuro;
- q) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- r) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- s) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (ii) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (iv) enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione Whistleblowing deve dare notizia circostanziata della discriminazione all'ODV che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto l'Organo Amministrativo affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata ad ANAC per l'attivazione dei provvedimenti di sua competenza.

	Procedura per la gestione delle “Segnalazioni di illeciti e/o altri fatti di rilievo per la Società” – cd. “ <i>Sistema Whistleblowing</i> ”	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	SWB231

10. SANZIONI – rinvio al “SISTEMA DISCIPLINARE [SD231]”

Nei termini e nelle modalità indicate nel documento “SISTEMA DISCIPLINARE [SD231], parte integrante e sostanziale dello stesso Modello adottato dalla Società, sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- ✓ il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- ✓ il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
- ✓ i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Whistleblowing;
- ✓ il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- ✓ i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- ✓ la persona segnalata che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

11. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

L’Organismo Amministrativo organizza e programma iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione sul portale intranet e/o tramite iniziative di formazione a tutto il personale su finalità dell'istituto e suo utilizzo, diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

12. MODIFICA DEL MODELLO 231 A SEGUITO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Qualora, a seguito delle Segnalazioni Whistleblowing, emergano eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza proporrà all’Organo Amministrativo l'introduzione di idonee modifiche al Modello 231, il quale ultimo sarà l’unico Organo competente a poter approvare dette modifiche.

13. REVISIONE PERIODICA DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall’Organo Amministrativo e pubblicata sul sito web della società, in apposita sezione della intranet aziendale e nella bacheca aziendale.