

POLICY WHISTLEBLOWING

ENAPRA promuove l'adozione di comportamenti etici ed incentiva pertanto la comunicazione di Segnalazioni da parte di soggetti che siano venuti a conoscenza di condotte illecite o violazioni rilevanti.

A tal fine, ENAPRA ha implementato un sistema di segnalazione delle violazioni volto a garantire sia la riservatezza dell'identità del Segnalante (anche "Whistleblower") sia la sua tutela nei confronti dell'adozione di misure discriminatorie o ritorsive per motivi collegati alla segnalazione.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing") recepisce in Italia la 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. In particolare, il Decreto Whistleblowing 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.

La disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing è uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Enapra, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. ENAPRA, in ottemperanza alla normativa nazionale ed europea, si impegna ad estendere tale protezione, oltre che al diretto Segnalante, ai soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità, per la concorrenza e per garantire i massimi standard di compliance.

Alla luce della normativa di cui al Decreto Whistleblowing, ENAPRA è, in ragione del numero di lavoratori dipendenti in organico e/o dell'adozione di Modelli 231, tenuta ad implementare un sistema Whistleblowing che consenta di garantire le tutele di cui alla normativa vigente.

IL SISTEMA WHISTLEBLOWING IN ENAPRA: ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE



IN QUESTA SEZIONE SI DESCRIVONO I PRINCIPALI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE NEL SISTEMA WHISTLEBLOWING DI ENAPRA.

IN PARTICOLARE:



**COSA
SEGNALARE**

**CHI Può INVIARE
UNA SEGNALAZIONE**

**COME INVIARE UNA
SEGNALAZIONE**

**CHI VIENE
TUTELATO**

**TUTELE E
RESPONSABILITA'**

COSA SEGNALARE



Una Segnalazione è una comunicazione, scritta o orale, anonima o meno, avente ad oggetto violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Sono oggetto di segnalazione le "violazioni" di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. In particolare, si tratta di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- c. illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- e. atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- f. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni **commesse**, sia quelle **non ancora commesse** che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad **occultare** le violazioni.

Non sono segnalabili o denunciabili le **notizie palesemente prive di fondamento**, le informazioni che sono già **totalmente di dominio pubblico**, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di **indiscrezioni o vociferazioni** scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse personale del Segnalante.

COSA NON SEGNALARE

Non sono oggetto di segnalazione e dunque **non saranno gestite** le segnalazioni che abbiano ad oggetto:

- a. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate. **Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un altro lavoratore;**
- b. violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- c. 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.

CHI PUO' INVIARE UNA SEGNALAZIONE



Possono inviare una segnalazione le persone che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Anche:

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

COME INVIARE UNA SEGNALAZIONE



Condizione per la segnalazione è la Ragionevolezza

Al momento della segnalazione, il Whistleblower deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la **descrizione del fatto**;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il **soggetto cui attribuire i fatti segnalati**.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza delle circostanze oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Sono consentite le segnalazioni:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online);
- orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale;
- ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

CANALE INTERNO

Il Canale interno è il mezzo privilegiato per effettuare una segnalazione.

Il Canale interno è stato attivato da ENAPRA, sentita la Commissione del Personale, ed è raggiungibile [qui](#).

Il Responsabile del trattamento dei canali interni è il Direttore Generale di Confagricoltura.

I dettagli relativi all'utilizzo del Canale interno sono disponibili nel documento denominato "[Manuale per l'utente segnalatore](#)".

SEGNALAZIONE ORALE

Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate tramite canale telefonico al quale risponderà una segreteria telefonica che registrerà il messaggio del Segnalante. Tale registrazione verrà gestita dall'ufficio preposto che provvederà inoltre a contattare il Segnalante comunicando i codici di accesso al sistema informatico che consentirà di monitorare la segnalazione.

Attraverso il canale telefonico può essere richiesto un incontro fisico (o da remoto) entro un termine ragionevole con il competente ufficio. Quando, su richiesta della persona Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, previo consenso del Segnalante, la stessa potrà essere registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In tale ultimo caso, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

CANALE ESTERNO

Il canale esterno è gestito da ANAC ed è accessibile all'indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

Anche in questo caso, strumenti di crittografia garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni e dunque la persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati;

2. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati (ad esempio quando il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - a. 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 ad affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - b. questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante).
4. il Segnalante ha fondato motivo 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.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, inclusi i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio *facebook*, *twitter*, *youtube*, *instagram*).

La protezione è riconosciuta se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. ad una segnalazione interna senza riscontro ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro i termini previsti;
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
3. la persona ha effettuato direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
4. la persona ha effettuato direttamente una divulgazione pubblica poiché, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (ad esempio, perché si teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname - che comunque non ne consente l'identificazione - ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

Denuncia all'Autorità giurisdizionale

Il Decreto Whistleblowing riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

CHI VIENE TUTELATO



ENAPRA, in attuazione della normativa, tutela:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i lavoratori che abbiano rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio ed occasionali;
- **Lavoratori autonomi**;
- **Titolari di un rapporto di collaborazione** che comporti in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso ENAPRA, che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela si applica anche durante il **periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico**.

La tutela è inoltre riconosciuta anche a quei soggetti **diversi dal Segnalante** che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Whistleblower. Ad esempio:

- Facilitatore: colui che assiste il Whistleblower nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Whistleblower e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del Whistleblower, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Whistleblower;
- Enti presso i quali il Whistleblower lavora;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Whistleblower.

TUTELE E RESPONSABILITA'



ENAPRA si impegna a tutelare, in ogni modo previsto dalla legge, il Whistleblower e coloro i quali potrebbero subire delle ritorsioni.

Il sistema di protezione prevede:

- 1) la tutela della **riservatezza del Whistleblower**, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- 2) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- 3) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- 4) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

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 dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza, oltre che all'identità del Segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La riservatezza del Segnalante è garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al Decreto Whistleblowing o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo alla persona Segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

Ritorsioni: la comunicazione ad ANAC

Per ritorsione si intende *"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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

In caso di ritorsioni subite a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata, le stesse potranno essere comunicate ad ANAC.

Tra i soggetti che possono comunicare le ritorsioni ad ANAC vi sono anche coloro che, avendo un legame qualificato con il Whistleblower, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (quali ad esempio, facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Whistleblower o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo). Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC le organizzazioni sindacali.

Inoltre, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto che la subisce possa beneficiare di protezione, deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito. È quindi necessario che il Segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il Decreto Whistleblowing garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Nello specifico, sono considerate "ritorsioni":

- a. il licenziamento, la sospensione o altre 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;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. 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. 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;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

ENAPRA registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Il sistema di segnalazione adottato da ENAPRA garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato a riceverla la segnalazione sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

In ENAPRA, il soggetto interno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione è il Direttore Generale di Confagricoltura che:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al Segnalante.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme stabilite dalla legge.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.

Per la valutazione dei requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni valuta:

- la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- l'accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, viene avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, viene fornito un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Il Whistleblower viene informato dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da ENAPRA in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

I dettagli relativi Rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali sono disponibili nel documento denominato "*Informativa Privacy*".