



E.N.P.A.C.L.

**MODELLO DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO EX D.LGS.231/2001
E DI CORRUZIONE, INTEGRATO CON GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA
E CON I PRINCIPI DELLA NORMA ISO 37001:2016**

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

14 aprile 2021



DEFINIZIONI	
Destinatari della nuova normativa privatistica	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni ecc. con modello organizzativo 231 integrato con ulteriori presidi anticorruzione (ISO 37001:2016).
Segnalante	Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati.
Segnalazione	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e della ISO 37001:2016 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".
Segnalato	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
Destinatario della segnalazione	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).



Canali per le segnalazioni	Canali individuati dall'ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L'ente deve dotarsi di "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".
Ritorsioni	"Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione".



1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

Il 29 dicembre 2017 la legge n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha modificato l'art. 54-bis ed introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 riguardo la presentazione e gestione delle segnalazioni.

L'art. 2 della legge 179/2017 ha aggiunto al comma 2 dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i commi 2 bis, ter e quater, di seguito riportati:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa»”.



Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 *bis*, art. 6, D.Lgs. 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ENPACL, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura è diretta a disciplinare tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente alla Società.

L'art. 8.9 "Segnalazione di sospetti" della norma ISO 37001:2016 prevede che l'organizzazione deve attuare procedure che:

- a) Favoriscano e consentano alle persone di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione o al personale preposto (sia direttamente che mediante una parte terza appropriata);
- b) Ad eccezione di un procedimento richiesto per procedere ad un'indagine, prevedano che l'organizzazione tratti le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- c) Consentano la segnalazione in forma anonima;
- d) Vietino ritorsioni e proteggano coloro che effettuano le segnalazioni dalla ritorsione, dopo avere in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, sollevato o riferito sospetti, circa atti di corruzione tentati, certi o presunti oppure violazioni concernenti la politica per la prevenzione della corruzione o il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- e) Permettano al personale di ricevere consulenze da una persona appropriata su cosa fare quando ci si trova dinanzi ad un sospetto o ad una situazione che possa comprendere atti di corruzione.

L'organizzazione deve garantire che tutti membri del personale siano edotti sulle procedure di segnalazione e siano in grado di utilizzarle, e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele in base a tali procedure.

2. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono: gli Organi Statutari dell'ENPACL, i dipendenti e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo all'ENPACL, operano su mandato o nell'interesse dello stesso.

Organi Statutari: i componenti dell'Assemblea dei Delegati, il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, nonché qualsiasi altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENPACL dotato di autonomia finanziaria e funzionale;

Dipendenti: i soggetti che intrattengono con l'ENPACL un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di stage o a tempo parziale;

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con l'ENPACL rapporti che si concretizzano in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato ovvero rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché soggetti terzi (fornitori, consulenti e *partners* contrattuali)



3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione non appena approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività dell'ENPACL.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA, con il COORDINATORE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA e con i responsabili degli altri processi aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analoga informativa della procedura con relative istruzioni operative trasmesse mediante posta elettronica e pubblicate sul server aziendale ENPACL.

Inoltre la procedura e le istruzioni operative sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente alla voce WHISTLEBLOWING ENPACL.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'ENPACL in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'ENPACL.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli *standards* previsti dal Modello 231/2001 dallo standard ISO 37001:2016, nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione. In particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

4.1. Le Società controllate

L'ENPACL trasmette la presente procedura alle società controllate e partecipate.

L'ENPACL invita e sollecita le società controllate ad adottare una propria procedura Whistleblowing secondo le previsioni di norma, per quanto applicabili. Qualora taluna delle società controllate ritenga di dover adottare regole diverse o ulteriori rispetto a quelle previste dalla presente procedura, in ragione di peculiari caratteristiche della sua attività, deve darne pronta e motivata comunicazione all'ENPACL.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto di segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte sospette o illecite in quanto non conformi ed in violazione al Modello 231, al Codice Etico, alle procedure interne ENPACL e allo standard ISO



37001:2016, nonché le condotte illecite che costituiscono reato, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti e non riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni.

La segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse, o tentate penalmente rilevanti e poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure interne ENPACL dello standard ISO 37001:2016 o disposizioni aziendali, sanzionabili in via disciplinare, e che siano:

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all'ENPACL;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso ENPACL.

5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano di individuare l'identità del segnalante.

In particolare, come previsto nel Modulo per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale - sezione "Amministrazione Trasparente" -, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati.
- Le segnalazioni anonime, effettuate via e-mail o a mezzo posta, saranno valutate solo e soltanto se adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinati, se non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.
- Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato, così come la responsabilità personale del segnalante in caso di segnalazioni dolosamente false ovvero che risultino false per colpa grave, nel caso in cui l'identità del segnalante venga accertata.

6. Modalità della segnalazione



Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza e il Coordinatore anticorruzione e trasparenza ENPACL.

Si ricorda che ENPACL ha istituito appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

La segnalazione può essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza@enpacl.it oppure all'indirizzo di posta elettronica dedicato s.anticorruzione@enpacl.it
- mediante apposita piattaforma informatica
- a mezzo del servizio postale in doppia busta chiusa, con la dicitura "riservata personale all'OdV" oppure "riservata personale al Coordinatore Anticorruzione e Trasparenza" presso la sede di ENPACL Via del Caravaggio 78 00147 Roma.

Gli organi preposti che ricevono la segnalazione devono garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

Il soggetto che riceve la segnalazione cartacea a mezzo servizio postale deve informare tempestivamente il Presidente dell'O.d.V. o il Coordinatore Anticorruzione e Trasparenza, in funzione del destinatario, astenendosi dall'aprire la busta.

7. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito degli organismi incaricati garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello 231 ENPACL e dalla norma ISO 37001:2016. Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura degli organismi incaricati a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o a colui che risulta oggetto di segnalazione solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante;



Gravano sul responsabile della funzione gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti degli organismi incaricati. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, gli organismi incaricati che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. Resta inteso che ENPACL potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate agli organismi incaricati (OdV e coordinatore anticorruzione e trasparenza), che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti utili ai fini del decidere. Possono anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/consulenti per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere assicurato il rispetto della riservatezza circa l'identità del segnalante, tramite l'adozione di apposite misure.

All'esito dell'attività istruttoria, viene redatta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con il Presidente del CdA e nel caso in cui il soggetto segnalato sia un amministratore con il Presidente del Collegio sindacale al fine di garantire eventuali piani d'intervento, l'adozione di azioni a tutela dell'ENPACL, la risoluzione di eventuali problematiche interne che possano aver in qualsiasi modo agevolato la commissione della condotta illecita, nonché l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie.

9. Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante



medesimo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare del Modello 231.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

È a carico dell'ENPACL, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati.

Qualora il segnalante sia un dipendente dell'Ente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.



ALLEGATO

SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARI

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. Le segnalazioni garantiscono e proteggono l'anonimato del segnalante.

Nelle ipotesi nelle quali si decida di inoltrare segnalazioni in forma non anonima, requisito indispensabile per l'accettazione è la tutela assoluta del segnalante rispetto a ritorsioni o adozione di provvedimenti disciplinari o discriminatori.

Come previsto nel Modulo per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale - sezione "Amministrazione Trasparente" -, la segnalazione deve contenere:

- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le segnalazioni anonime debbono essere adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Pertanto non sono ricevibili qualora risultino irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

CONDOTTA SEGNALATA

<i>Descrizione</i>
<i>Data o periodo in cui si è verificato il fatto:</i>	gg/mm/aa
<i>Luogo fisico in cui si è verificato il fatto</i>	All'interno della Sede: (indicare Ufficio)
	All'esterno della Sede: (indicare luogo e indirizzo)



Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o delle disposizioni contenute nel Sistema Anticorruzione le cui violazioni sono sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale all'ENPACL
- suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine dell'ENPACL
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, utenti o altri soggetti che svolgono la loro attività presso ENPACL