



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 ai sensi del D.lgs. 24/2023

MAGGIO 2023



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 è entrata in vigore 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*" che ha modificato l'art. 54-bis ed introdotto per il 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 all'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i commi 2 bis, ter e quater, in tema di segnalazioni relative alla violazione del Modello 231 e divieto di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti.

Da ultimo, il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito ed attuato per l'Italia la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Tale norma, che ha abrogato sia l'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, sia l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sia, infine, l'art. 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179, costituisce il punto di riferimento per la tematica del c.d. whistleblowing.

Inoltre, 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 tutto il personale sia edotto sulle procedure di segnalazione e sia in grado di utilizzarle, e che sia consapevole dei suoi diritti e delle sue tutele in base a tali procedure.

ENPACL, in ragione degli obblighi normativi sopra indicati, si è dotata di una piattaforma



whistleblowing, che consente segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231, delle Procedure, del Codice Etico, delle regole previste dalla Certificazione ISO 37001:2016, oltre che, da un punto di vista più generale, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente (e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo).

Essa garantisce, inoltre, la riservatezza circa l'identità del segnalante, oltre che il rispetto della normativa in tema di privacy, secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.lgs. 24/2023, essendo obbligatorio che il segnalante, prima di inviare la segnalazione, accetti l'informativa privacy ex art 13 del Regolamento (UE) 2016/679.

La medesima informativa è pubblicata sul sito dell'Enpacl nella sezione Amministrazione Trasparente Whistleblowing.

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

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 (con le precisazioni di cui all'art. 3 co. 4 del D.lgs. 24/2023): 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), ivi compresi i volontari e i tirocinanti.

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, così come definiti dal D.lgs. 24/2023, 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 il contenuto del D.lgs. 24/2023, con gli *standards* previsti dal Modello 231/2001 e dalla norma internazionale 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;
- le condotte illecite che potrebbero configurare un illecito penale rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 e dello standard ISO 37001:2016;
- più in generale, le condotte di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di ENPACL, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Per "violazioni" si intendono:

- 1) 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;
- 2) atti od omissioni fraudolenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni 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;

4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;

5) altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti e non riguardanti lamentele di carattere personale.

Il segnalante infatti non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni.

In particolare, ai sensi dell'art. 1 co. 2 del D.lgs. 24/2023, la presente procedura non si applica:

a) alle 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

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, ove possibile, devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto 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.

6. Modalità della segnalazione

6.1. Canale di segnalazione interna

I soggetti preposti alla ricezione e all'esame delle segnalazioni (gestori della segnalazione) sono l'Organismo di Vigilanza (OdV) e il Coordinatore anticorruzione e trasparenza (CAT) dell'ENPACL. Tali soggetti hanno ricevuto formale nomina a persona autorizzata al trattamento dei dati personali ex art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 contenente istruzioni specifiche per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

Si ricorda che ENPACL si è dotato di un canale di segnalazione interna tramite una piattaforma informatica gestita da un fornitore esterno, nominato Responsabile del trattamento, il quale, nell'ambito della propria attività, si avvale della collaborazione di terzi nominati Sub-responsabili del trattamento. Per l'utilizzo della Piattaforma sono state predisposte specifiche Istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente – Whistleblowing.

Attraverso la piattaforma possono essere fatte segnalazioni scritte o orali tramite il sistema di messaggistica presente.

Si ricorda che è possibile, sempre attraverso la piattaforma, richiedere un colloquio con l'Organismo



di Vigilanza o il Coordinatore anticorruzione e trasparenza per fare una segnalazione orale.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 24/2023, i soggetti (OdV e CAT) ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna (piattaforma informatica) svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro 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;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. 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 di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023.

L'Ente pubblica le informazioni sopra indicate anche in una sezione dedicata del proprio suddetto sito.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore (OdV e CAT), è trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'Ente ricorda che è prevista anche la figura del c.d. Facilitatore che è la persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza è mantenuta riservata e gode delle tutele previste dal decreto.

6.2. Canale di segnalazione esterna

L'Ente informa che può essere fatta una segnalazione scritta all'ANAC utilizzando il portale messo a disposizione sul sito dell'ANAC, nei seguenti casi:

- quando non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3 Divulgazione pubblica

L'Ente informa che le garanzie previste per chi effettua una segnalazione sussistono anche quando si effettui una divulgazione pubblica, nel caso ricorrano le seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;



c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7. Riservatezza e divieto di ritorsione

Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 16 del D.lgs. 24/2023 (quando la segnalazione o divulgazione è fatta con le modalità ed i canali messi a disposizione e la persona aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di quelle previste al punto 5.1 della procedura), è compito degli organismi incaricati (Gestori della segnalazione) 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 della 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 possono essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi di cui all'art. 16 co. 3 del D.lgs. 24/2023 (cioè quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave), 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.

Le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche:

- a) ai facilitatori (persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona 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 od parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona 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;
- d) agli enti di proprietà della persona 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 persone predette.

Per l'identificazione delle misure discriminatorie si richiama quanto previsto dall'art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023.

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

Per ogni segnalazione ricevuta l'OdV e il CAT apriranno un fascicolo dedicato all'interno di un'area riservata messa a disposizione dall'ente, alla quale solo loro avranno accesso. All'interno della cartella saranno salvati tutti i documenti utili alla gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate agli organismi incaricati 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. Tutto ciò sempre rispettando l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

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.

Tali soggetti sono nominati quali autorizzati al trattamento o responsabili del trattamento e devono garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

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. La chiusura dell'istruttoria avverrà entro tre mesi dall'arrivo della segnalazione, con eventuale possibilità di proroga di ulteriori tre mesi in caso di particolare complessità della stessa.

Resta ferma, al ricorrere delle condizioni ivi indicate, la possibilità di procedere ad una segnalazione esterna ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023.

9. Periodo di conservazione dei dati e della documentazione inerente alla segnalazione

Si applica quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. 24/2023 che qui di seguito integralmente si trascrive:

“1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli



obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

2. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.”

10. 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, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, 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 (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023) ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

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, ovvero in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dagli autori di una segnalazione, dimostrare, da un lato, la legittimità dei provvedimenti adottati e, dall'altro, che il danno non sia conseguenza della segnalazione effettuata. Qualora il segnalante sia un dipendente dell'Ente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione 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.