



ENPAP

ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA
ED ASSISTENZA PER GLI PSICOLOGI

ABSTRACT
MOG 231 ENPAP

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ENPAP
ai sensi del D. LGS. 231/2001

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ENPAP
ex d.lgs. 231/2001, inizialmente adottato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 96/15,
successivamente aggiornato con le delibere n. 107/19, n. 113/21 e n.111/23.

INDICE

1.	INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.1	REATI PRESUPPOSTO D. LGS. 231/01	3
2.	MOG 231 ENPAP	3
2.1.	ELEMENTI DEL MODELLO	4
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ENPAP	5
3.1.	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	5
4.	APPARATO SANZIONATORIO	5
4.1.	SISTEMA DISCIPLINARE	5
4.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	6
4.2.1.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	6
4.2.2.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	6
4.2.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI	6
5.	COMUNICAZIONE DEL MOG ENPAP	6
	CODICE ETICO	7

1. INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001") *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* sancisce l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (Società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. "reati-presupposto") da parte di un esponente dell'Ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

In particolare, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "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 dell'Ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

1.1 Reati Presupposto D. Lgs. 231/01

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente sono elencate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (articoli 24 e 25).

2. MOG 231 ENPAP

L'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi (ENPAP) è una fondazione di diritto privato costituita ai sensi del decreto legislativo n. 103/96 e attua le tutele previdenziali e assistenziali in favore degli Psicologi che esercitano la propria attività come liberi professionisti in base alla legge n. 56/89 sull'ordinamento della professione di psicologo.

L'Ente ha sede in Roma e svolge la sua attività sull'intero territorio della Repubblica.

L'organizzazione dell'Ente è affidata agli Organi Statutari ed è attuata attraverso gli Uffici. La Fondazione è soggetta alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi del decreto legislativo n. 509/94.

Sono Organi dell'Ente:

- a) il Consiglio di Indirizzo Generale;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Presidente;
- d) il Collegio dei Sindaci.

In conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e di Confcommercio, con deliberazione del Consiglio di amministrazione è stato adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001 dell'ENPAP" (in breve, "MOG Enpap")

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dell'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del decreto 231/01 e alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente. Il Presidente è responsabile dell'attuazione del Modello nell'Ente.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, che riporta periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della normativa in materia di *whistleblowing* (Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24), è introdotto nel MOG ENPAP un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

Per "Whistleblowing" si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o private.

Ai sensi dell'articolo 3 del D. Lgs. 24/2023 i soggetti che segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo dell'ENPAP (attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con l'Ente) sono definiti come persona segnalante (di seguito Segnalante).

I Segnalanti sono tutelati dall'Ente in aderenza con quanto previsto del D.Lgs. n. 24/2023 e, pertanto nel rispetto dell'"Obbligo di riservatezza" (art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023); delle normative vigenti in materia di "Trattamento dei dati personali" (art. 13 D.Lgs. n. 24/2023); del "Divieto di ritorsione" (art. 17 D.Lgs. n. 24/2023) e delle limitazioni della responsabilità previste per il Segnalante (art. 20 D.Lgs. n. 24/2023). Le tutele vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del Segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Le misure di protezione e tutela previste per il Segnalante si applicano anche agli altri eventuali soggetti potenzialmente esposti a ritorsioni a seguito della segnalazione (articolo 3, comma 5 D.Lgs. n. 24/2023).

In attuazione delle disposizioni in materia di *whistleblowing*, l'Ente ha attivato un proprio canale di segnalazione interna, per il tramite di un'apposita piattaforma informatica esterna, accessibile dal sito istituzionale dell'Ente www.enpap.it (tramite specifico link che reindirizza al programma esterno), che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2.1. Elementi del Modello

Il Modello di Gestione Organizzazione e Controllo di ENPAP è costituito dai seguenti documenti:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, composto di una Parte Generale, di una Parte Speciale, Annesso Tecnico;
- Codice Etico, ovvero documento riepilogativo dell'insieme dei valori che l'Ente riconosce, accetta e condivide.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli Organi Statutari, del *management* e ai dipendenti dell'Ente. Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con l'Ente con riferimento all'attività svolta nei confronti di ENPAP.

Il sistema di segnalazione interno attivato da ENPAP è strutturato in modo tale da garantire l'anonimato dei soggetti che vogliono effettuare una segnalazione di un atto illecito o di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata all'Organismo di Vigilanza ENPAP e al Responsabile della Funzione Audit Interno, individuati come "Destinatario" della segnalazione.

[Il sistema di segnalazione di condotte illecite e la relativa Procedura adottati dall'Ente sono messi a disposizione del personale e delle terze parti nella pagina del sito internet dell'Ente dedicata al WHISTLEBLOWING, sezione TRASPARENZA <https://www.enpap.it/trasparenza/whistleblowing/>]

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ENPAP

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, ENPAP ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV") in un organismo monocratico dotato delle conoscenze e dell'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione efficace sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza di ENPAP è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività dell'Ente a rischio-reato, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni.

3.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono effettuare senza ritardo la segnalazione attraverso i canali predisposti dall'Ente. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per l'Ente, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del d.lgs. 231. Devono altresì essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni dell'Ente che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.). Le informazioni, segnalazioni ed i report previsti sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

4. APPARATO SANZIONATORIO

L'art. 9 del d.lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto previsti dal decreto stesso, le seguenti sanzioni a carico dell'Ente:

- sanzioni pecuniarie determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) quali, ad esempio interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi; confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

4.1. Sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a

sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello richiede l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

4.2. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.2.1. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza, dovrà provvedere alla convocazione del Consiglio di Indirizzo Generale, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.2.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ENPAP degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello, nonché riconducibili alla normativa in materia di *whistleblowing*, nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

4.2.3. Misure nei confronti dei Collaboratori

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con i Collaboratori dell'Ente, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

5. COMUNICAZIONE DEL MOG ENPAP

ENPAP intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello. In particolare, obiettivo di ENPAP è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di ENPAP in forza di rapporti contrattuali. A tal proposito, Il Modello oltre ad essere comunicato formalmente a tutti i dipendenti, è indirizzato nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con ENPAP rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che operano in nome e/o per conto dell'Ente senza vincoli di dipendenza. A tal fine, ai soggetti terzi ENPAP fornisce un estratto del Modello relativo alla parte di rispettiva competenza e il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

ENPAP, tenuto conto delle finalità del Modello, comunica i contenuti del Modello stesso a terzi (ad esempio fornitori), non riconducibili alle figure sopra indicate, al pubblico, anche attraverso la pubblicazione dei principi del Modello e del Codice Etico sul proprio sito internet.

ABSTRACT MOG 231 ENPAP

CODICE ETICO

Documento integrale consultabile sul sito istituzionale dell'Ente www.enpap.it
sezioni "CHI SIAMO" e "TRASPARENZA"

CODICE ETICO ENPAP

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi (di seguito indicato come "Ente" o, in breve, ENPAP), finalizzato ad esprimere i valori, i principi etici e le regole di condotta cui l'Ente intende attenersi nello svolgimento delle sue attività istituzionali.

Il Codice Etico rappresenta, dunque, l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di ENPAP rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il perseguimento della propria missione e il conseguimento del proprio oggetto sociale (iscritti, organi statutari, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, controparti finanziarie, istituzioni, collettività), nonché ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nell'Ente i principi di condotta e le regole di comportamento rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati indicati nel d. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "D.Lgs. n. 231/01"); a tal fine, il Codice Etico rappresenta parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ENPAP ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Nello svolgimento delle attività istituzionali non sono considerati etici i comportamenti assunti da chiunque – singolarmente o collettivamente – per conto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, violi le regole della sana e civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

L'assunzione di comportamenti non etici è in grado di compromettere i rapporti tra l'Ente ed i propri iscritti, dipendenti, collaboratori e in generale con gli stakeholder e la collettività.

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico configura, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, è perseguito e sanzionato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e può comportare il risarcimento dei danni procurati.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore dell'Ente e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del Codice Etico, ovvero di un estratto di esso, o, comunque, l'adesione ai principi in esso previsti rappresentano una condizione essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'Ente e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi. ENPAP intende intrattenere, con tutte le parti, rapporti improntati al rispetto dei principi espressi nel Codice Etico ed auspica che queste ultime, a loro volta, cooperino nel rispetto di tali valori.

Destinatari e ambito di applicazione

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per:

- i componenti degli organi di indirizzo e amministrazione dell'Ente e in generale i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e/o direzione dell'Ente ("Amministratori");
- componenti degli organi di controllo e vigilanza dell'Ente ("Organi di Controllo");
- tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con l'Ente ("Dipendenti") e tutti coloro che operano per l'Ente, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (consulenti, procuratori e chiunque operi in nome e/o per conto dell'Ente, chiamati anche nell'insieme "Collaboratori").

Gli Amministratori, gli Organi di Controllo, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".

Responsabilità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti, nel rispetto della vigente normativa, nonché delle procedure e delle competenze stabilite dall'Ente.

I Destinatari, anche nel rispetto della vigente normativa, devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Principi Etici Generali

Le attività dell'Ente devono essere svolte nell'osservanza della legge e nel rispetto dei principi di imparzialità, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nei confronti degli iscritti, dei Destinatari, nonché delle Pubbliche Amministrazioni e degli stakeholder o enti con cui l'Ente entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività istituzionali e/o strumentali. Tali principi sono qui di seguito esplicitati.

ETICA DEI RAPPORTI CON SOGGETTI INTERNI

L'Ente nelle relazioni con i collaboratori e dipendenti, adotta criteri di comportamento orientati alla massima trasparenza, correttezza, pari opportunità e tutela nel rispetto dei principi etici definiti. Tali principi sono applicati nel corso delle attività di selezione del personale, costituzione del rapporto di lavoro e gestione del personale, nel rispetto della privacy e della salute e sicurezza dei lavoratori.

ETICA DEI RAPPORTI CON SOGGETTI ESTERNI

ENPAP si impegna a trattare con i fornitori a condizioni di parità e rispetto reciproco, e riconosce la loro legittima aspettativa di ricevere istruzioni chiare circa la natura dell'incarico nonché regolazioni corrette di quanto dovuto. Le relazioni con i fornitori si svolgono nel rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando rapporti che possano generare vantaggi personali o conflitti di interesse.

Per quanto riguarda gli stakeholder legati all'Ente da rapporti contrattuali, la violazione del Codice Etico potrà comportare la risoluzione o il recesso dal contratto stipulato con i medesimi, in virtù dell'inserimento di apposite clausole in tal senso nei rispettivi contratti.

Relazioni con consulenti esterni

Ai consulenti esterni è chiesto di attenersi ai principi ed alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Relazione con altri terzi

I Destinatari dovranno tenere comportamenti corretti nello svolgimento di tutte attività d'interesse dell'Ente e ciò indipendentemente dalla materia trattata. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, pressioni e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, concessione di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, e violazione dei diritti d'autore sono proibiti.

RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

ENPAP si uniforma alle prescrizioni in materia di tutela del trattamento di dati personali contenute nella legislazione vigente. L'Ente adotta specifici standard per assicurare che i dati siano trattati con l'ausilio di idonee misure di sicurezza e protezione.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori. È fatto divieto, salvo nelle ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali a terzi senza previo consenso dell'interessato.

Negli accordi con dipendenti, collaboratori e terzi è richiesta la sottoscrizione di specifici obblighi di riservatezza.

EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

Al fine di far sì che il Codice Etico sia effettivamente applicato, è instaurato un sistema di segnalazioni interno attraverso cui i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli iscritti e i "destinatari" tutti possano segnalare eventuali violazioni del Codice Etico, per il tramite di un'apposita piattaforma informatica, accessibile dal sito istituzionale dell'Ente www.enpap.it (tramite specifico link che reindirizza al programma esterno), che in conformità alla normativa in materia di "Whistleblowing", garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.