



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE
Rev 02-2021



Sede legale: viale Duodo 3/e - Udine
tel. 0432 206811
fax 0432 206855
e-mail: net@netaziendapulita.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. 231/01

- PARTE GENERALE -



INDICE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI NET s.p.a.	5
IL MODELLO E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	5
I DESTINATARI DEL MODELLO	6
ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	8
PROTOCOLLI DI CONTROLLO	10
CODICE ETICO	11
I REATI PRESUPPOSTO	11
SANZIONI PER ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO	14
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	16
RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI	17
CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	18
Verifiche e controlli sul Modello.....	18
Aggiornamento e adeguamento del Modello	18
SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – "WHISTLEBLOWING"	19
ORGANISMO DI VIGILANZA	20
Composizione e nomina dell'Organismo.....	20
Requisiti di professionalità e di onorabilità	21
Cause di ineleggibilità e incompatibilità.....	21
Obblighi di diligenza e riservatezza.....	23
Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	23
Responsabilità	23
Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza	24
Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza	24
Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza	25
SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI	26
Sanzioni per Dipendenti.....	26
Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	26
Misure nei confronti dei soggetti terzi	27
ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ.....	28



ALLEGATI:

- All. 1: Codice Etico
- All. 2: Sistema Disciplinare
- All. 3: Organigramma
- All. 4: Reati presupposto D.Lgs. 231/2001
- All. 5: Manuale dei Protocolli
- All. 5-bis: Manuale dei Protocolli Sicurezza e Ambiente
- All. 6: Manuale delle Procedure
- All. 7: Statuto OdV
- All. 8: Regolamento *Whistleblowing*
- All. 9: Piano Triennale Anticorruzione

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Il Decreto è stato infatti emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 30 ed ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche agli accordi sanciti nell'ambito di convenzioni internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito. Esse sono: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 relativa alla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari comunitari o nazionali e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con il Provvedimento viene introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (di fatto riconducibile alla responsabilità penale) a carico degli enti, con o senza personalità giuridica - fatta esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale - in conseguenza della commissione di reati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte dei seguenti soggetti:

- persone che rivestono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o che comunque esercitano di fatto un'attività di gestione e controllo sull'ente (cd. soggetti in posizione apicale, art. 5, comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedentemente descritti (cd. soggetti sottoposti, art. 5, comma 1, lett. b). In questa seconda categoria rientrano non solo i soggetti legati all'ente da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in virtù di un rapporto di subordinazione, risultano assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali,



infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato della Società.

La Relazione governativa al Decreto chiarisce il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla Società un profitto non necessariamente economico (ancorché poi, nei fatti, non perseguito),
- il vantaggio è, invece, da valutare *ex post* e rende imputabili alla Società tutti quegli illeciti che, anche qualora determinati da motivazioni personali dell'autore, ricadano comunque a beneficio della Società stessa.

Al fine di non rispondere dell'illecito, nei termini sopra indicati, **la Società deve dimostrare di aver adottato e applicato un idoneo sistema di misure necessarie a prevenire la commissione di reati** da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori.

Ne consegue che l'ente non risponde solo se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto).

In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, in generale, gli artt. 6 e 7 stabiliscono che la Società non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

La responsabilità dell'Ente si traduce, quindi, in una sorta di "colpa di organizzazione".



ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI NET s.p.a. **II MODELLO E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

NET s.p.a., al fine di assicurare una conduzione degli affari e della attività aziendali sempre più orientata al rispetto dei principi di correttezza e di trasparenza, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione, di seguito il "Modello", in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida di riferimento.

L'adozione del Modello è avvenuta nella convinzione che la introduzione e l'efficace attuazione del medesimo non solo consentano alla Società di beneficiare delle esimenti previste dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati, per i conseguenti e relativi risvolti di reputazione ed economici.

La Società rimane sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel ritenere conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e all'attuazione del Modello stesso, nel provvederne nel tempo al relativo aggiornamento.

Finalità del Modello è la predisposizione di, e il riferimento a, un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, in sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale – di cui all'**Allegato 1 "Codice Etico"**;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

I paragrafi che seguono contengono la dettagliata illustrazione dei fattori qualificanti il Modello ritenuti imprescindibili ai fini della sua efficace implementazione, per idoneità a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Va rammentato che la II sez. della Corte di Cassazione, con sentenza n. 28699 del 09.07.2010, ha ritenuto sussistente la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01 della società partecipata da capitale pubblico, individuando quale condizione necessaria e sufficiente lo svolgimento da parte della stessa di attività economica.

Il Modello, ai fini di esimente, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti ad attuare le decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Più nello specifico, in ipotesi di reato commesso dai c.d. "soggetti apicali" (art. 6) la Società non risponde se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai modelli;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (art. 7), la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia; tale previsione non garantisce l'efficacia esimente dei modelli che non può prescindere da una analisi *ad hoc* dell'operatività aziendale.

Pertanto, scopo del MOG è la previsione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, da applicarsi anche in via cautelativa, atte a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto (c.d. reati presupposto).

L'efficacia del MOG quale esimente della responsabilità amministrativa della Società dipende non soltanto dalla sua adeguatezza in astratto, ma dalla sua effettiva implementazione e dalla conseguente concreta e costante capacità di prevenire condotte penalmente rilevanti.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il MOG si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di NET S.p.a. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni disciplinari, penali, civili e/o amministrative;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da NET S.p.a. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la stessa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

I DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del Decreto, il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;



- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/ per conto/ nell'interesse della Società.

In particolare, tenendo conto di quanto sopra riportato, i Destinatari del Modello sono:

- il Consiglio di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione, Presidente e/o singoli membri, eventuali Amministratore/i Delegato/i);
- il Collegio Sindacale;
- la Direzione Generale;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi quali i collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società;
- gli appaltatori, *outsourcers*, fornitori, consulenti e *partners* in genere.



ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dei soggetti apicali.

Tutti i Regolamenti allegati costituiscono allegati mobili al presente Modello per la loro particolare attinenza con i temi trattati dal D.Lgs. 231/01; si precisa peraltro che ogni modifica agli stessi non comporta modifica al MOG.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, anche a mente delle Linee Guida Confindustria (aggiornate al marzo 2014), le attività che il Consiglio di Amministrazione ritiene qualificanti il Modello sono di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici sulla base dei quali la Società esercita la propria attività;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili "a rischio reato", ovvero di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione;
- definizione dei flussi informativi da/ per l'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'efficacia e aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è quindi affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.



ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'individuazione delle attività a rischio reato risponde all'esigenza sia di costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati, sia di assicurare un monitoraggio delle attività svolte dai soggetti apicali e dai loro subordinati, nonché di permettere agli stessi un'esatta percezione dei rischi relativi ai contesti in cui operano.

Detta attività presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli della struttura organizzativa. Al fine di determinare le aree che risultano potenzialmente interessate da casistiche di reato ed individuare i reati che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività tipiche della Società, nonché le loro modalità di commissione, sono stati analizzati i diversi processi aziendali, con il coinvolgimento dei Responsabili di funzione o di Area.

L'analisi ha consentito di individuare in quali momenti dell'attività e della operatività dell'ente possono generarsi fattori di rischio; quali siano, dunque, i momenti della vita della Società che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente presidiati in detti termini. L'analisi specifica ha permesso quindi di ottenere un adeguato e dinamico sistema di momenti di presidio preventivi.

L'identificazione delle attività a rischio, raccolta negli **Allegati 5 "Manuale dei Protocolli" e 5 bis "Manuale dei Protocolli Sicurezza e Ambiente"** si basa, in particolare, su:

- l'identificazione, all'interno dei processi aziendali, delle attività a rischio reato;
- l'identificazione dei soggetti coinvolti e delle figure responsabili che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolti nelle "attività sensibili";
- l'individuazione per ogni attività di eventuali procedure di sistema esistenti e l'individuazione del "pericolo conseguente" inteso come ipotetica modalità di realizzazione della condotta illecita;
- l'individuazione del rischio per ogni attività. La valutazione del rischio deriva dalla frequenza di svolgimento e dai seguenti principi di controllo:
 - lo stato di formalizzazione di una procedura;
 - l'assegnazione di ruoli e responsabilità;
 - la segregazione dei compiti;
 - la tracciabilità dell'attività svolta;
 - il rispetto delle norme cogenti;
 - l'evidenza dei controlli effettuati.



PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire:

- regole comportamentali, che costituiscono anche parte integrante del Codice Etico;
- regole operative, presenti nella regolamentazione interna,

i cui presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo riportati nei citati **Allegati 5 e 5 bis "Manuale dei Protocolli"**.

Per ciascun rischio reato sono pertanto previste:

- regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:
 - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di regolamenti e/o procedure, possibilmente scritte, atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;
 - la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico – funzionale;
 - il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - l'esistenza di adeguati flussi di *reporting*;
 - l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione e adeguate procedure di accesso ai dati e ai beni aziendali.



CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo.

Tali principi vengono espressi nel Codice Etico definito da NET S.p.a., per il quale si rimanda all'**Allegato 1 "Codice Etico"**.

In termini generali, il documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di tutti gli "*stakeholders*" (Soci, vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa presso la Società, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc.).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I REATI PRESUPPOSTO

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta, ritenendo che l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 24 a 25-quinquiesdecies del Decreto 231/01 (**Allegato 4 – Elenco dei reati presupposto**), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1 o nel caso di specifiche previsioni normative che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146.

Le fattispecie di reato possono essere classificate nelle seguenti categorie, riportate a titolo non esaustivo:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione, indicati dall'art. 24 e dall'art.25: "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", nonché "concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità" (così come modificati dalla Legge 9.1.2019 n. 3 la quale ha disposto (con l'art. 1, comma 9, lettera b)) la modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25);
- delitti in materia informatica, indicati dall'art. 24-bis: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati" introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- delitti associativi, indicati dall'art. 24-ter: "delitti di criminalità organizzata" introdotti dall'art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell'art. 416 del Codice Penale, si segnala che non rileva il reato fine dell'associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come per esempio i reati tributari);
- delitti contro la fede pubblica, indicati dall'art. 25-bis: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento";
- delitti contro l'industria ed il commercio, indicati dall'art. 25-bis.1, introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b) della Legge 23 luglio 2009 n. 99;
- reati societari, indicati dall'art. 25-ter, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali, indicati dall'art. 25-quater, introdotti dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7. Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza specificarne singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale, indicati dall'art. 25-quater.1: "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" introdotto dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006 n. 7;



- delitti contro la personalità individuale, indicati dall'art. 25-quinquies, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228, nonché nell'adescamento di minorenni introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, successivamente modificato dall'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006 n. 38 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199, che ha introdotto la fattispecie di reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- reati relativi agli abusi di mercato indicati dall'art. 25-sexies, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della Legge 18 aprile 2005 n. 62;
- reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro indicati dall'art. 25-septies: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio indicati dall'art. 25-octies ed introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, successivamente modificato dall'art. 3, comma 3 della Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 e da ultimo sostituito dall'articolo 72, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art.25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116;
- reati ambientali ex art.25-undecies, introdotto dall'art.2del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e novellato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, favoreggiamento dell'ingresso clandestino degli stranieri (ipotesi aggravate) e favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato inseriti all'art. 25 duodecies e introdotti dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e dall'art. 30 comma 4 della Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- delitto di razzismo e xenofobia indicato nell'art. 25 – terdecies;
- reati transnazionali come indicati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Si evidenzia che il Parlamento ha approvato la **legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. "Legge Anticorruzione")** con la quale ha introdotto, tra le altre cose, alcune significative modifiche alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti prevista dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Tra le modifiche di maggior rilievo si segnalano, in particolare:

- l'estensione del catalogo dei reati** che possono dar luogo alla responsabilità dell'ente al delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- l'inasprimento delle sanzioni interdittive** previste dall'articolo 9, comma 2 del decreto qualora sia stato commesso un reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione. Per effetto della modifica in tali casi la durata delle sanzioni interdittive (originariamente fissata in un termine non inferiore a un anno) non potrà essere inferiore a quattro anni e superiore a sette quando il reato è commesso da un soggetto apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il reato è commesso da un sottoposto.
- l'introduzione del beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive** per i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione (per un termine compreso tra 3 mesi e 2 anni)



nel caso in cui l'ente si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi

- iv. **la previsione della procedibilità d'ufficio** per i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati.

La riforma dei **reati tributari** introdotta con la L. 19 dicembre 2019, n. 157, ha inserito l'art. 25 *quinquiesdecies*, interpolandolo ulteriormente.

L'intervento normativo si innesta nel contesto di una costante estensione della **responsabilità amministrativa** da reato dell'ente, determinata anche da un intervento europeo in tal senso (la direttiva UE 17/1371) e da un clima politico, in materia penale, estremamente rigorista nei confronti dei reati dei c.d. "grandi evasori".

In particolare, indica per quali reati tributari (previsti cioè nel novellato D.L.vo 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente possa determinarsi la responsabilità amministrativa:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, D.Lgs. 74/2000, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art. 10, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11, D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

In caso di profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria subisce un aumento di un terzo.

Le categorie sopra elencate e l'elenco dei reati presupposto allegato al presente documento sono da considerare suscettibili tempo per tempo di estensione a seguito di modifiche o integrazioni legislative o in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Per una compiuta ed esaustiva trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia **all'Allegato 4 "Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001"**.



SANZIONI PER ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Nel caso in cui l'ente commetta uno dei reati presupposto sopra individuati e ricorrano gli altri presupposti previsti dalla legge, troveranno applicazione varie sanzioni amministrative.

Il sistema sanzionatorio a carico dell'ente viene declinato dal D.Lgs. 231/2001, agli articoli 9 e ss., in quattro tipologie di sanzioni: sanzione pecuniaria, sanzione interdittiva, pubblicazione della sentenza di condanna, confisca:

a) sanzione pecuniaria (D.Lgs. 231/01 Sezione II art. 10-12)

La sanzione pecuniaria è sempre applicata, unitamente alla confisca, all'ente la cui responsabilità amministrativa venga accertata.

Tale sanzione consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione che tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (c.d. sistema "per quote").

Nella **Fase 1** si stabilisce il numero quote in base a indici di gravità dell'illecito, nella **Fase 2** Valore monetario quote in base alle condizioni economiche dell'ente.

I casi di riduzione della sanzione pecuniaria sono previsti dall'art. 12 del decreto.

b) sanzioni interdittive (D.Lgs 231/01 Sezione II Art. 13 -17)

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni per un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Esse, a differenza della sanzione pecuniaria, sono comminate esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se si verificano almeno una delle seguenti circostanze:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
3. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli commessi;



- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca. Le misure interdittive sono applicabili anche in via cautelare, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e sia presente il pericolo di reiterazione del reato.

c) pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicità della sentenza di condanna (ai sensi dell'art. 36 del Codice Penale) consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del tribunale e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice della sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva.

d) confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dell'Autorità Giudiziaria che ha emesso sentenza di condanna, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.



FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è garantita da NET S.p.a. che ne promuove la conoscenza e che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato al personale aziendale e agli altri Destinatari mediante la pubblicazione sull'area riservata del sito aziendale e/o tramite apposita comunicazione.

Più nello specifico, è pertanto prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del Modello e ogni suo successivo aggiornamento e adeguamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda e ai Destinatari in genere al momento dell'adozione del medesimo. La medesima informazione dovrà essere rivolta ai nuovi assunti, attraverso la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- una attività di formazione mirata sui contenuti del Decreto, sull'adozione del Modello organizzativo e dei successivi intervenuti aggiornamenti, nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili ai rischi reato.

I Destinatari del Modello dovranno documentarne la presa visione attraverso gli strumenti che la Società metterà loro a disposizione.

Rimane compito dell'Organismo di Vigilanza della Società vigilare sull'effettivo recepimento dei contenuti formativi e informativi a detti soggetti, veicolati nel rispetto dei criteri sopra definiti.

NET s.p.a. garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.



RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Società, nell'esercizio dell'attività e nel contesto della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi, *outsourcers*, collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale e altri soggetti terzi esterni – in quanto in sé non destinatari delle previsioni della Parte Speciale del Modello **Allegati 5 e 5 bis "Manuale dei Protocolli"** - la Società informa gli stessi di aver adottato il Modello e il Codice Etico.

In particolare, nell'ambito di tale informativa, la Società invita i soggetti sopra indicati a:

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto di elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela, della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria utenza;
- assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto,

nell'impegno espresso al rigoroso rispetto in particolare delle previsioni del proprio Codice Etico.



CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un Piano annuale dei controlli attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

I risultati delle attività di verifica sui rischi ex D.Lgs. 231/01, vengono riportati nella Relazione annuale indirizzata al CdA al fine di aggiornare la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello – in quanto strumento organizzativo proprio della attività della Società – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione atta a rappresentare la concreta ed effettiva realtà aziendale/ di processo, nonché economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico/ formale.

Il Modello, peraltro, potrà avere efficacia "esimente" solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque seguire i cambiamenti e le evoluzioni della Società che lo ha adottato.

In particolare il Modello deve essere in ogni momento:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo – qualora questa richieda una modifica o estensione del campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo – qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- adeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza vigila sul costante aggiornamento del Modello (e delle procedure e "protocolli" adottati).

A tal fine segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di eventuali aggiornamenti del Modello che si rendano di volta in volta necessari.

L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a verificare l'adozione delle modifiche del Modello e la modalità di divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa. Quanto precede, fermo restando il generale dovere diretto in capo alle funzioni e ai responsabili gerarchici di prevedere ed eseguire tutti i controlli necessari per garantire il buon esito dei processi ed il rispetto delle norme, anche con riferimento agli aspetti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – "WHISTLEBLOWING"

In conformità alle disposizioni di cui alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - *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* - la Società si dota di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società, a tutela dell'integrità dell'ente e nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello.

La normativa pone infatti a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la Società, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

- di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del Decreto;
- violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società,

di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Vengono individuati nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 e nel RPCT i soggetti deputati alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, in particolare con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- prevedere nell'ambito della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Uno specifico Regolamento adottato, parte integrante del Modello D.Lgs. 231/2001, individuerà le modalità, contenuti, procedure di segnalazione, nonché gli obblighi di riservatezza e tutela del segnalante, in termini di tutela dell'anonimato, divieto di discriminazione e ritorsione, protezione dei dati.



ORGANISMO DI VIGILANZA

Composizione e nomina dell'Organismo

Il Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, come ovvio, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'Ente*" riportato dall'art 6, comma 1 del Decreto giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo.

Al riguardo è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare i seguenti elementi che devono caratterizzarne la composizione:

- autonomia ed indipendenza intesi come:
 - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - non svolgere compiti operativi all'interno della Società;
 - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità intesa come:
 - possedere adeguate competenze specialistiche, sia in tema di *compliance 231*, sia rispetto alle specifiche aree/funzioni dell'ente maggiormente esposte al rischio reati;
 - essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di ausili settoriali specializzati;
- continuità di azione da realizzarsi attraverso il supporto di una struttura dedicata.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione deve essere resa nota al componente e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà formalmente comunicato dal Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e le finalità della sua costituzione.

Avuto riguardo quanto sopra riportato e considerata la struttura organizzativa della Società, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, composto da tre membri.

Tale scelta è ritenuta coerente alle dimensioni della Società e alla complessità organizzativa.

Tuttavia, tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo,



L'Organismo potrà avvalersi, in accordo con l'Organo amministrativo, sia dell'ausilio di altre funzioni interne sia di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Ciò al fine di consentire il rafforzamento delle regole di *corporate governance* aziendale e al contempo garantire all'Organismo di Vigilanza la presenza di autonomi poteri d'iniziativa e controllo e contenuti di adeguata professionalità.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza, si ribadisce che è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di composizione, competenze professionali, profilo personale e di poteri conferiti, apportando, mediante decisione del Consiglio di Amministrazione, le modifiche e/ o integrazioni ritenute necessarie.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Requisiti di professionalità e di onorabilità

L'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza dell'Organismo e l'eticità delle condotte dallo stesso poste in essere.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza sia dotato delle seguenti

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato, in particolare nel campo della sicurezza sul lavoro e ambientale;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dal Consiglio di Amministrazione, mediante valutazione del *curriculum vitae* e della condotta posta in essere durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza, per l'intera durata dell'incarico conferito.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Affinché l'Organismo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità.

A tale scopo, l'Organismo non dovrà avere vincoli di parentela con i soggetti apicali, né dovrà essere coinvolto in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

Non potranno essere nominati quale Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.



Ove il componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

Durata in carica e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La permanenza in carica dell'Organismo di Vigilanza ha durata triennale. Il mandato è rinnovabile.

Può essere revocato nei casi di sopravvenuta ineleggibilità e incompatibilità previsti dal precedente paragrafo o per giusta causa, e mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

1. inosservanze gravi delle disposizioni aziendali;
2. interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
3. attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri del medesimo;
4. il venir meno dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui al precedente paragrafo;
5. grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
6. una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
7. una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
8. una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero
9. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione della Società dell'eventuale verificarsi di uno degli eventi di cui ai punti 3, 4, 5, 8, 9 o 10 di cui al precedente paragrafo.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, eventualmente sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

La rinuncia da parte dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare, senza ritardo, la nomina del nuovo componente.



Obblighi di diligenza e riservatezza

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. Assicura, inoltre, la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con la normativa sul Trattamento dei dati personali ed in particolare al Reg. Europeo 679/2016.

Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e sul relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società per servizi e attività da parte di NET s.p.a., attivando ove opportuno il processo sanzionatorio;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo; promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Responsabilità

L'Organismo di Vigilanza è solidalmente responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

Agli eventuali comportamenti negligenti e/o imperizie da parte dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si applicano le sanzioni previste dall'**Allegato 2 "Sistema Disciplinare"**.



Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede ad attribuire all'Organismo, anche sulla base delle esigenze e delle richieste di quest'ultimo, una dotazione finanziaria annuale, che potrà essere impiegata per le spese che lo stesso dovesse eventualmente sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma – lettera d), specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

Devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/ dati/ notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/ o da questi richieste alle singole funzioni della Società; allo scopo, le funzioni riferiscono all'Organismo di Vigilanza riguardo all'attività svolta ed ai risultati raggiunti;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione e/ o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza anche le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/ o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In merito alle segnalazioni e alle comunicazioni che le Unità organizzative individuate devono effettuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si rimanda allo specifico Regolamento dei flussi informativi OdV D.Lgs. 231/2001 adottato dall'Organismo, quale sistema organico e periodico di flussi di *reporting*, nonché alla piattaforma di segnalazione prevista quale sistema di gestione delle segnalazioni all'interno dello specifico Regolamento *whistleblowing*.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/ dati/ notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle unità organizzative aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, come sopra indicate;



- le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto e/ o attraverso l'utilizzo della posta elettronica facente capo all'Organismo di Vigilanza e che sarà appositamente istituito. L'Organismo di Vigilanza agisce garantendo la riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni e, per quanto compatibile con le proprie finalità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi, del contenuto degli stessi in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, minaccia fisica o psicologica, *mobbing* o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità; le segnalazioni anonime non sono prese in considerazione.
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/ o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo adeguato in un apposito archivio (informatico e/ o cartaceo) predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione della Società un proprio Piano nel quale sono definite e programmate le attività di verifica e controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione della Società, presentando una relazione contenente la valutazione di sintesi circa l'adeguatezza del Modello.

Tale relazione, inviata in copia anche al Collegio Sindacale della Società, di norma dovrà indicare le attività svolte (aggiornamento Modello, verifiche della corretta attuazione, formazione erogata, verifiche condotte, ecc.) e i relativi risultati, nonché evidenzierà le criticità risolte e pendenti.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti agli organi di controllo della Società, quali il Collegio Sindacale e il revisore legale, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.



SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'Organismo.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Il sistema disciplinare, di cui si rimanda all'**Allegato 2 "Sistema Disciplinare"**, è rivolto ai soggetti apicali, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/ negoziale.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/ o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sanzioni per Dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società (si veda **Allegato 2 "Sistema Disciplinare"**), in linea con le previsioni di cui ai vigenti CCNL, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza, con riferimento, in particolare, al principio secondo il quale, con esplicito riferimento alle previsioni del Decreto e quindi del Modello, si sancisce che *"i lavoratori/lavoratrici che incorrono in violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali e del Codice Etico adottato dalla Società"*.

Le sanzioni saranno irrogate per le violazioni di qualunque parte o allegato del presente modello e sue successiva integrazioni e modificazioni.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno necessariamente adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo l'iter interno.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione da parte di componenti il Consiglio di Amministrazione e/o dei membri del Collegio Sindacale di quanto prescritto nel Modello adottato da NET S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, a seconda del soggetto a cui è imputata la violazione.



Essi provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in via esemplificativa, ove ritenuto necessario od opportuno in caso di violazioni commesse dagli Amministratori o dai Sindaci, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere o Amministratore o del Sindaco.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni alle norme previste dal Modello di cui gli stessi venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi con cui la Società possa entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti che potranno includere, tra l'altro, la facoltà per la Società di risolvere i relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.



ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

In ottemperanza a quanto previsto dalla L.190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", dal D.Lgs. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", dalla L.179/2017 "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" e s.m.i., la Società si è dotata degli opportuni atti di regolamentazione interna, oltre al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, al Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, al Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti (c.d. Regolamento Whistleblowing).

Tali documenti costituiscono allegati mobili al presente Modello per la loro particolare attinenza con i temi trattati dal D.Lgs. 231/01.

Nello specifico, il PCPT è documento, pur autonomo, espressamente integrativo del MOG aziendale e coordinato con esso; il Regolamento Whistleblowing è atto integrativo in attuazione degli obblighi previsti ex art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001.

Gli stessi si inseriscono, più in generale, nel campo delle attività di prevenzione della corruzione disciplinando, in particolare, la segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, nonché la tutela del segnalante.

Vi è da rilevare che l'art. 45, co. 1, del D.Lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 36, co. 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, ha attribuito all'Autorità nazionale anticorruzione il compito di controllare «*l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza*».

Il D.Lgs. 97/2016 ha valorizzato, altresì, il ruolo degli OIV ai fini della verifica degli obiettivi connessi alla trasparenza, oltre che a quelli inerenti in generale alla prevenzione della corruzione, prevedendo che a tal fine l'OIV possa chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo. Si ricorda, inoltre, che ai sensi dell'art. 45, co. 2 del D.Lgs. 33/2013 l'ANAC può chiedere all'OIV ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'Autorità ha adottato le «Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016» rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis, co. 1, del D.Lgs. 33/2013.

Successivamente, con determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, l'Autorità ha approvato le «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» fornendo indicazioni ai soggetti interessati sull'attuazione della normativa e predisponendo una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le società/enti, secondo il criterio della compatibilità di cui all'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013.

Con Delibera n. 141 del 27 febbraio 2019, l'ANAC ha disciplinato gli obblighi e le modalità delle "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità".



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE
Rev 02-2021

NET S.p.A. individua e indica quale "struttura con funzioni analoghe" all'OIV, ai fini e per gli adempimenti previsti dalle Norme e dai Regolamenti di cui sopra, l'Organismo Di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero altro analogo organo.

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento e di Condotta, alla Parti Speciali, al Regolamento dell'OdV, al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da NET S.p.a con delibera del Cda di data 25.02.2021.

Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza

Il presente documento, assieme al Codice Etico, alla Parti Speciali, allo Statuto dell'OdV, al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati, viene consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza, che con la sottoscrizione ne attesta la presa visione.

L'OdV

Luogo, data

Firme

Medine, 1 marzo 2021

Marco Linares
Anna D. Parvati
Mauro Sandolo