



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 8

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**

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

***Proprietà intellettuale:** è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di NET S.p.A.*

Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <https://netaziendapulita.it/> e pubblicato sulla bacheca aziendale dei dipendenti.



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 8

Rev 02-2021

INDICE

PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE (<i>WHISTLEBLOWING</i>).....	3
DEFINIZIONI	3
FINALITÀ	6



Sistema di segnalazione interna - *Whistleblowing*

REGOLAMENTO

(ai sensi della 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)

PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING*)

Il processo di *whistleblowing* è definito 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.*

DEFINIZIONI

Con l'espressione "*Sistema interno di segnalazione delle violazioni*" o "*whistleblowing*" si intende l'azione di un dipendente, di qualsiasi livello e responsabilità, o di altro Destinatario del Modello, mediante la quale viene segnalata, agli organi legittimati ad intervenire, una violazione o irregolarità commessa ai danni, nell'interesse o a vantaggio della Società.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso di appartenenza all'azienda, attraverso cui il *whistleblower* (il soggetto che segnala), a **tutela dell'integrità della Società**, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la medesima e, di riflesso, per l'interesse di tutti i Destinatari stessi.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

In aggiunta, la legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha recepito tali sollecitazioni, introducendo, con l'articolo 1, comma 51, un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" l'art. 54-bis (modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing*), rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti,*" in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.



Se ne riporta il testo:

«Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza».

Inoltre, l'entrata in vigore del Regolamento 679/2016 impone una disciplina attenta degli aspetti del Trattamento dei dati secondo i seguenti principi:

- a) definizione esaustiva dei ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti nella procedura anche dal punto di vista dell'organigramma privacy;
- b) garanzia dell'adozione di adeguate misure di sicurezza a protezione del dato personale e/o sensibile trattato;
- c) verifica di eventuali trasferimenti di dati tra Stati extra-europei;
- d) rispetto dei principi in materia di *data retention*;
- e) disciplina del diritto di accesso del soggetto segnalato agli atti.

NET spa, in quanto ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico, ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

L'Anac da ultimo con la delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018 ha emanato il Regolamento (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018) sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

L'art. 3 del Regolamento chiarisce che l'Autorità ha potere sanzionatorio: a) *d'ufficio, qualora accerti una o più delle violazioni di cui all'art. 54-bis, comma 6, nell'ambito di attività espletate secondo la Direttiva annuale sullo svolgimento della funzione di vigilanza dell'Autorità*; b) *su comunicazione di*



cui all'art. 1, comma 1, lett. h); c) su segnalazione di cui all'art. 1, comma 1, lett. i). 2. Le comunicazioni e le segnalazioni sono presentate, di norma, attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione.

Il procedimento si avvia come disciplinato all'art. 7 e viene compiuta l'istruttoria come disciplinato all'art. 8 procedendo in estrema sintesi all'esame degli atti del procedimento sanzionatorio. Al termine dell'istruttoria, qualora non ricorrano i presupposti per l'archiviazione ovvero *qualora sia stata riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria* l'ufficio, entro 180 giorni dalla data di avvio del procedimento, comunica all'interessato che intende proporre al Consiglio l'adozione del provvedimento sanzionatorio.

L'interessato, entro 10 giorni dalla comunicazione può presentare ulteriori memorie difensive, ovvero chiedere l'audizione in Consiglio, in presenza di circostanze e fatti nuovi rispetto a quanto accertato in sede istruttoria.

Il Consiglio, tenuto conto delle memorie presentate e delle risultanze dell'eventuale audizione, adotta il provvedimento conclusivo.

Il provvedimento viene notificato al responsabile dell'infrazione contestata.

Si rappresenta inoltre che l'art. 10 del Regolamento Anac prevede una particolare tipologia di procedimento sanzionatorio semplificato nei suddetti casi:

- a) *nell'espletamento dell'attività di vigilanza dell'Autorità venga riscontrata la mancanza delle procedure di ricezione e/o gestione delle segnalazioni di cui all'art. 54-bis;*
- b) *la segnalazione della mancanza delle procedure di ricezione e/o gestione delle segnalazioni di cui all'art. 54-bis, è ritenuta ragionevolmente fondata a seguito dello svolgimento dell'attività preistruttoria dell'ufficio.*



FINALITÀ

Il Regolamento è adottato per le finalità di cui all'art. 6 comma 2-bis e ss. del D.Lgs. 231/2001; per tale ragione, è parte integrante del MOG, da cui viene peraltro anche espressamente richiamato.

Con il Regolamento si intende tutelare il dipendente – o altro Destinatario del Modello - che segnala illeciti ed in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT"), figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il Regolamento intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, rilevato che il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

La finalità del Whistleblowing è quello di consentire a NET spa di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile.

Il sistema di segnalazione interna contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'azionariato da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della società, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il Whistleblowing costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Soggetti Segnalanti possono comunicare a specifici individui o organismi (in particolare al Settore Whistleblowing e Fraud Audit della Funzione Internal Audit di NET spa e all'Organismo di Vigilanza), una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, nello specifico in particolare una violazione del Modello 231, commessa dai Destinatari del Modello per come da questo individuati, quali soggetti appartenenti o collegati a NET spa.



MODELLO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO

D.LGS. 231/2001

ALLEGATO 8

Rev 02-2021

Il presente documento pertanto in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circostrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.



OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La normativa pone a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'ente, 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 D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il Decreto);
- violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società

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

Pertanto, in detto contesto, il campo di applicazione oggettivo del *whistleblowing* deve ritenersi limitato alle violazioni delle norme di interesse rientranti nel perimetro delle fattispecie delittuose previste dal Decreto, nonché alle violazioni dei corrispondenti presidi di natura organizzativa posti in essere dalla Società, non estendendosi alla generalità delle norme cui la medesima è tenuta conformarsi.

Per quanto esposto in Premessa, in merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il *whistleblowing*, la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione; pertanto si limita ad indicare alcuni tra gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- ✓ utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- ✓ falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- ✓ falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- ✓ omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- ✓ episodi riconducibili a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione, furto e appropriazione indebita di denaro, valori o forniture;
- ✓ pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- ✓ attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- ✓ violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- ✓ accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- ✓ falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;
- ✓ violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- ✓ falsificazione delle presenze a lavoro
- ✓ utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione



- ✓ irregolarità in materia di Antiriciclaggio
- ✓ frodi informatiche
- ✓ altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica del settore di business di NET SPA.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

PERIMETRO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001.

Di conseguenza, rientrano nella suddetta definizione:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Collegio Sindacale;
- i Responsabili di funzione e di Area;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori, quali soggetti legati alla Società da rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale, di consulenza o collaborazione per prestazione d'opera professionale, collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione e/o soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società.
- Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dispone l'eventuale integrazione del perimetro dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni.

Ogniqualvolta un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, gli Amministratori provvedono a trasmettere al soggetto stesso il presente Regolamento.



MODALITA' DI SEGNALAZIONE

I Destinatari del Modello e del presente Regolamento, qualora intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti la società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, devono utilizzare per la segnalazione il modulo conforme a quello predisposto ed allegato sub A).

Il modulo suddetto è reperibile accedendo direttamente al sito internet www.netaziendapulita.it di Net S.p.a., nella sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali ovvero accedendo direttamente tramite il seguente link: <http://trasparenza.netaziendapulita.it/amm-trasparente/whistleblowing/>.

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative e con i contenuti del proprio modello organizzativo e operativo, individuare sia nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 che nel RCPT il soggetto deputato alle **attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni**, 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.

Il modulo può essere presentato con una delle seguenti modalità:

a) tramite la Piattaforma di Segnalazione interna appositamente dedicata alla ricezione delle segnalazioni, costituendo questo mezzo una modalità informatica che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. L'indirizzo è monitorato esclusivamente dal Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione;

b) tramite servizio postale ordinario; in tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "Riservata personale", recante il seguente indirizzo: Presidente Organismo di Vigilanza D.Lgs. 231/2001 di Net S.p.a., viale Duodo 3/E – 33100 Udine.

Qualora l'invio della segnalazione di cui alla lett. b) summenzionata venisse effettuata al Responsabile delle Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, quest'ultimo è tenuto alla trasmissione tempestiva della segnalazione stessa all'Organismo di Vigilanza.

L'invio della segnalazione ai soggetti indicati non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge

I soggetti indicati, all'atto dell'effettivo ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, con una numerazione progressiva appositamente dedicata, provvedono ad



avviare con le dovute cautele, in coordinamento e nel rispetto della massima riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti di Net S.p.a. per l'attività di competenza.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai destinatari del Sistema di segnalazione, che ne garantiscono la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Possono effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. A tal fine possono contattare il segnalante e riceverlo in un luogo anche al di fuori dei locali di Net S.p.a., per garantire la sua massima riservatezza.

Qualora la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV e il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, potranno provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare la segnalazione al Direttore Generale e/o al Responsabile della Divisione competente per l'acquisizione di elementi istruttori e affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione al Responsabile dell'Ufficio Legale ed all'Ufficio Risorse Umane per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie per il ripristino della legalità.

La segnalazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

A conclusione degli accertamenti, l'OdV e il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione informano dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Resta, comunque, impregiudicato il diritto del segnalante a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.



CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto ed accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tale scopo, la segnalazione deve di norma contenere gli elementi di seguito indicati:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Rimane necessario che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

La Società esclude la possibilità che vengano ad essere ammesse ed esaminate segnalazioni di carattere anonimo.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e per le finalità indicate nel presente Regolamento, nel non poter in ogni caso prevedere:

- ✓ il ricorso ad espressioni ingiuriose
- ✓ l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose
- ✓ l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato
- ✓ l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato
- ✓ segnalazioni in violazione della legge.

NET SPA garantisce l'immunità per il whistleblower quando lo stesso abbia riferito di fatti corruttivi "in buona fede".



Più in particolare NET SPA ai sensi della L. 179/2017 non è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sua tutela contro condotte ritorsive aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado:

- la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di condotte illecite
- la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di Segnalazioni in cui siano contenuti giudizi offensivi, ingiurie o che abbiano natura diffamatoria o calunniosa, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di legge. La riservatezza dell'identità del segnalante non è garantita, inoltre quando si tratti di assicurare la piena collaborazione all'Autorità Giudiziaria e alla Polizia Giudiziaria.

Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel presente Regolamento - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame.

Nel caso di infondatezza, l'Organismo di Vigilanza comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, l'Organismo di Vigilanza comunica contestualmente l'avvio del relativo provvedimento disciplinare.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza opera la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità della stessa e procede come di seguito indicato, anche nell'informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

In tale fase di valutazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.



PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del canale Whistleblowing favorisce la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della NET SPA.

Si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che NET SPA si impegna a prevedere e garantire quanto segue.

- Principio di non-esclusione

NET SPA garantisce di analizzare *tutte* le Segnalazioni ricevute. Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

- Tutela del Segnalante - Divieto di discriminazione

I Destinatari che effettuano una segnalazione ai sensi del presente Regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro o esercizio delle proprie funzioni per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo, azioni disciplinari ingiustificate, emarginazione professionale, il mutamento di mansioni ed ogni altra forma di ritorsione o pressione che determini condizioni di lavoro non tollerabili.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione al Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

- Tutela del Segnalato

al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

- Sanzioni

sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante



- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante
- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da NET SPA, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

- Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui ai punti precedenti, l'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

L'anonimato del whistleblower è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

L'identità del segnalante può invece essere rivelata al Consiglio di Amministrazione, nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

- Trattamento dei dati personali: i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.



ATTIVITA' DEL RPCT

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento. Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'ANAC è comunque competente a ricevere, ai sensi dell'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 s.m.i. e dell'articolo 19, comma 5, della legge 11 agosto 2014, n. 114 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari»), segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

È perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante.

ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica ordinaria dell'ANAC: whistleblowing@anticorruzione.it.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento è stato approvato dalla Società in data 25.02.2021 con l'approvazione della rev 2. Del MOG 231 ed entra in vigore dalla data di pubblicazione sulla intranet aziendale, sostituendo ogni eventuale precedente Regolamento adottato in materia.

Il Regolamento sarà soggetto a variazione od integrazioni qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia.

Allegato:

A): Modello di segnalazione