

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNALE ILLECITI E IRREGOLARITÀ (“WHISTLEBLOWING”)

1. Scopo e campo di applicazione

L’art. 6, comma 2bis, del D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui “i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

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

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

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

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di una Società che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico.

La segnalazione (c.d. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Per Nethex si intendono le Società del gruppo Nethex (Nethex Care S.p.A., Nethex Sales S.r.l. e Nethex Digital Marketing S.r.l.).

2. Scopo e finalità della procedura

Nethex, con la procedura interna "Tutela del dipendente che denuncia o segnala illeciti e irregolarità" disciplina le modalità di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte di personale dipendente, ai sensi della legge n. 179/2017 concernente "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" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291/2017, ha regolamentato l'istituto del whistleblowing per il settore pubblico e privato

Lo scopo principale dell'istituto del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La presente procedura ha l'obiettivo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, come ad esempio i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni; e quindi di fornire al segnalante (whistleblower) in ogni fase, dalla ricezione alla trattazione, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento e dalla Nethex.

3. Responsabilità

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata da Consiglio di Amministrazione della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

4. Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Dipendenti;
- Società di Revisione;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa...);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Nethex (ad es. consulenti con contratto libero professionale, fornitori, clienti);
- Qualsiasi altro soggetto che si relazioni con Nethex al fine di effettuare la segnalazione.

I Segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel successivo paragrafo "oggetto della segnalazione".

5. Principi di riferimento

I principi che ispirano la presente procedura sono i seguenti:

- **Garanzia di anonimato e protezione:** i soggetti segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.
- **Segnalazioni anonime:** sebbene l'Organismo di Vigilanza, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'Organismo di Vigilanza e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio. Le segnalazioni anonime devono essere adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni che siano riferibili a contesti determinati.

6. Oggetto della segnalazione

Il dettato normativo prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, le ipotesi di illecito, di reato e le altre irregolarità che possono determinare un danno all'interesse pubblico perseguito e di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La segnalazione può avere ad oggetto fatti rilevanti sotto il profilo penale, amministrativo o contabile. La segnalazione non costituisce, laddove ne ricorrono i presupposti, l'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria o ad altro soggetto competente a conoscere i fatti in ragione della loro natura e delle responsabilità conseguenti, che possono essere di natura penale, erariale, civile o violazione di regolamenti anche interni alla società.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela:

- le rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per i quali occorre fare riferimento alle forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, salvo che il dipendente pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il rappresentato fatto illecito.

In ogni caso, considerato che lo spirito della norma è quello di incentivare la collaborazione dei dipendenti per l'emersione dei fenomeni corruttivi, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece

sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

7. Modalità di segnalazione

La segnalazione deve essere indirizzata all' Organismo di Vigilanza utilizzando il modulo allegato, parte integrante della presente procedura.

Il Modulo per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito istituzionale della società nella sezione "L'Azienda" – Wistleblowing policy.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, "odv@nethex.com";
- b) posta ordinaria all'indirizzo: Largo Angelo Fochetti n. 30, 00154 Roma. In caso di trasmissione per posta ordinaria, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione **venga inserita in una busta chiusa indirizzata all' Organismo di Vigilanza e che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale"**. Il personale addetto al servizio di posta dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo suddetto, purché comprensiva degli elementi essenziali contenuti nello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata, e alla tenuta del relativo registro, secondo quanto nel presente paragrafo.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente inoltrata all' Organismo di Vigilanza assicurandosi l'avvenuta ricezione da parte dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (c.d. "GDPR"), richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono

essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

8. Gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione**: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante nella propria casella e-mail identificata.
- **Istruttoria ed accertamento**: l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi del supporto del Delegato interno nominato da Nethex per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo al Consiglio di Amministrazione di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'Organismo di Vigilanza procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale.

9. Archiviazione della documentazione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza, con quanto enunciato ai punti 5.2 (Anonimato) e 6 (Modalità di segnalazione) della presente procedura, l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato, il cui accesso è consentito

unicamente all'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall' Organismo stesso.

10. Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

L'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come ad esempio nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Inoltre, nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento e lesiva del segnalante saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

Allegati

- Allegato 1 - Informativa ai sensi del Regolamento UE n.2016/679 (in seguito GDPR) relativo alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.
- Allegato 1 bis Informativa privacy.
- Allegato 2 - Modulo di segnalazione.

Allegato 1 - Informativa ai sensi del Regolamento UE n.2016/679 (in seguito GDPR) relativo alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto della vigente normativa privacy (Regolamento (UE) n. 2016/679: "GDPR").

In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati, assicurando l'osservanza, tra l'altro delle disposizioni di seguito riportate.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 GDPR, i dati personali di cui le Società vengono a conoscenza ai fini della presente procedura devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza.

Inoltre, è fatto obbligo che:

- chiunque sia interessato dalla eventuale diretta ricezione delle segnalazioni, assicuri l'assoluta riservatezza delle persone segnalanti. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Nethex nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- sia resa disponibile agli interessati l'informativa privacy di cui all'Allegato 1 bis, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura;
- sia comunicato ai soggetti terzi, non in rapporti d'affari diretti o indiretti con l'azienda, che i loro dati personali sono trattati in relazione ad una segnalazione pervenuta alla Società, solo qualora non sussista il rischio che, comunicando tale informazione, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione;
- non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del segnalante, fatto salvo il caso in cui venga accertato che quest'ultimo abbia dichiarato il falso in malafede;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, eventualmente promosso nei confronti del soggetto

denunciato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del soggetto denunciato.

Allegato 1 bis - Informativa privacy

Nethex fornisce, qui di seguito, l'informativa sui trattamenti dei dati personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti ("Interessati"), effettuati dalla stessa in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente policy.

A. Finalità del trattamento e conferimento obbligatorio dei dati

I dati personali degli interessati sono trattati per le finalità connesse all'applicazione della procedura sopra citata e per adempiere gli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

B. Modalità e logica del trattamento

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente (ad esempio, su supporto cartaceo) e/o attraverso strumenti automatizzati (ad esempio, utilizzando procedure e supporti elettronici), con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati.

C. Titolare, Responsabili e categorie degli Incaricati

I dati personali sono trattati dall'Organismo di Vigilanza di Nethex e/o dal Delegato interno per la Compliance.

Eventuali violazioni della normativa di riferimento sulla privacy possono essere comunicate al DPO (Data Protection Officer) della Nethex utilizzando la casella di posta dedicata rpd@sgsolution.eu

Nethex fornirà adeguate istruzioni operative, con particolare riferimento all'adozione delle misure minime di sicurezza, al fine di poter garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati.

Allegato 2 - Modulo Segnalazione

Cognome e nome del segnalante	
Data / Periodo del fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	

Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:	<input type="checkbox"/> - penalmente rilevanti <input type="checkbox"/> - poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale della Società di appartenenza o ad altro ente pubblico <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società di appartenenza <input type="checkbox"/> - altro (specificare):.....
Descrizione del fatto (condotta ed evento)
Autore/i del fatto
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione

Luogo, data

Firma

