

## Informativa Whistleblowing

Neologica srl ha implementato, ai sensi del dlgs 24/2023 un sistema interno di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità della azienda, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

### Cosa prevede la normativa?

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

### Chi può effettuare una segnalazione?

Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- ex dipendenti;
- tirocinanti;
- collaboratori;
- fornitori;
- consulenti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

### Cosa può essere segnalato?

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Secondo la normativa suindicata, la segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

### Cosa non deve essere segnalato?

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o

nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

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

In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

### Quali tutele sono previste per il segnalante?

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

Le misure a tutela del segnalante sono:

1) divieto di ritorsioni: il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione. Per ritorsione s'intende:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

2) misure di sostegno: è istituito, presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un elenco degli Enti del Terzo settore dal quale il segnalante può ricevere misure di sostegno quali: informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita

3) Protezione dalle ritorsioni

possibilità di comunicazione all'ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

### Sono previste estensioni della tutela del segnalante?

Sì. Le misure a tutela del segnalante si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### Sono previsti casi di perdita delle tutele?

Sì. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

### Come vengono gestite le segnalazioni?

Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate tutte le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. L'organo attualmente competente per la gestione delle segnalazioni è composto da Daniela Marinoni e Monica Giardina, il quale, in caso di segnalazioni relative alle società controllate sopra indicate, indirizzerà la segnalazione ai rispettivi uffici competenti.

### CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, in forma orale o tramite appuntamento.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta tramite un'applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di fatti illeciti. Il "nome azienda" mette a disposizione sul "es.sito istituzionale", un'applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di fatti illeciti. La Piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà "dialogare" con ODV in maniera anonima e spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Il sistema consente di scegliere se fornire o meno i propri dati identificativi. Il segnalante, anche se in prima istanza non ha fornito la propria identità, potrà farlo in un secondo momento, ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale

### Come effettuare una segnalazione se si è invitati tramite mail al portale:

1. Accedere al link, ricevuto per email, compilare il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy )
2. Accedere al proprio account con le proprie credenziali
3. Procedere cliccando il tasto "SEGNALA ABUSO"
4. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:
  - a) In forma anonima utilizzando l'apposita opzione,
  - b) In forma confidenziale ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge

5. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form, scegliendo altresì la società per la quale s'intende effettuare la segnalazione

Per le modalità operative, il video tutorial messo a disposizione dal gestore del sistema di segnalazione verrà inviato al segnalante insieme alle credenziali di accesso nella prima comunicazione.

Come effettuare una segnalazione per un utente non registrato al portale di segnalazioni:

1. Accedere al link <https://www.ourwhisper.it/neologica/outside/new-report>

2. Procedere cliccando il tasto "SEGNALA ABUSO"

3. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:

- a) In forma anonima non compilando i dati anagrafici.
- b) In forma confidenziale ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

4. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form, scegliendo altresì la società per la quale s'intende effettuare la segnalazione

### Canale di segnalazione esterna

Il/la segnalante può presentare una segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- Il/la segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- Il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione;
- Il/la segnalante ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### Responsabilità del/della segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede 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, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

FASE 1 - In caso di esito positivo della valutazione preliminare sulla fondatezza della segnalazione, l'OdV procede con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti o di strutture interne adeguatamente qualificate.

FASE 2 - La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica

svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'OdV coinvolge immediatamente il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o Amministratore/Amministratrice Delegato/a, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardano il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore/Amministratrice Delegato/a, l'Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

FASE 3 - Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale.

L'OdV ha la responsabilità di segnalare tempestivamente al CdA ed al Collegio Sindacale qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti e/o collaboratori, che ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso.

L'OdV ha inoltre l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il CdA, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.