

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING COMUNICAZIONE AZIENDALE AI SENSI DELL'ART. 5 D.LGS. 24/2023

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”* (a seguire *“Normativa Whistleblowing”*).

Nel rispetto della Normativa Whistleblowing, Neos Italia Srl ha attivato specifici canali di segnalazione interna e adottato una Procedura per la gestione delle segnalazioni (di seguito *“Procedura Whistleblowing”*). Si rappresentano a seguire le informazioni necessarie per potere effettuare le segnalazioni nel rispetto della Normativa Whistleblowing e di quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing e, conseguentemente, per potere beneficiare delle relative forme di tutela.

CHI PUÒ SEGNALARE:

Le segnalazioni possono essere effettuate da chi rientra in una delle seguenti categorie di soggetti:

- personale interno della Società;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa per la Società;
- dipendenti e collaboratori dei fornitori di beni, servizi e opere in favore della Società;
- volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela del segnalante si applica anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le segnalazioni anonime, sebbene non costituiscano *“segnalazioni”* ai sensi della Normativa Whistleblowing, sono prese in considerazione e gestite attraverso i canali interni della Società purché contengano elementi di fatto sufficienti e circostanziati per la verifica di quanto oggetto della segnalazione.

Si fa presente che, nel caso di segnalazione anonima, le tutele previste dalla Normativa Whistleblowing si applicheranno al segnalante che sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

COSA SI PUÒ SEGNALARE:

In conformità alla Normativa Whistleblowing, possono essere segnalati comportamenti atti od omissioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, anche quelli nazionali di attuazione degli atti dell'Unione Europea, relativi, in particolare, ai seguenti settori: appalti pubblici, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Nelle segnalazioni devono essere riportate informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non rientrano nell'ambito di ciò che può essere segnalato secondo la Normativa Whistleblowing le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Pertanto, il soggetto che segnala raccoglie i dati attinenti alla violazione o all'illecito da segnalare, indicando in particolare quanto di seguito specificato:

- generalità del segnalante, rapporto con la Società e punti di contatto;

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, quali la qualifica o il settore in cui svolge/svolgono l'attività;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

CONDIZIONI PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE:

Il soggetto che segnala beneficia delle tutele previste dalla Normativa Whistleblowing quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di ciò che può essere segnalato;
- ha effettuato la segnalazione nel rispetto delle modalità prescritte.

Le predette condizioni valgono anche nel caso di divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

CHI È IL GESTORE DEI CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni che pervengono attraverso i canali interni è il dott. Corti Giuseppe (di seguito anche solo "destinatario").

Qualora una segnalazione identificabile come Whistleblowing sia ricevuta da un soggetto diverso dal destinatario, tale soggetto diverso ha l'obbligo di inviarla al destinatario con immediatezza (e comunque non oltre 7 giorni dalla ricezione), in originale con gli eventuali allegati, utilizzando i canali interni dedicati, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare l'identità del segnalante e dei soggetti segnalati o comunque menzionati nella segnalazione, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

I CANALI DI SEGNALAZIONE CHE SI POSSONO UTILIZZARE:

1. **CANALE PREFERENZIALE:** Segnalazione scritta da inviare a mezzo servizio postale (indirizzata a Dott. Giuseppe Corti, c/o Neos Italia Srl, via Aterno 36, San Giovanni Teatino (CH)), o tramite posta elettronica da inviare al seguente indirizzo: dott.gcorti@corticaporaleedassociati.it;
2. **CANALE ALTERNATIVO:** In forma orale, su richiesta del segnalante (previo contatto telefonico al n. 349.5461172), al fine di concordare un incontro diretto con il dott. Corti, da fissarsi entro un termine ragionevole.

CANALE ESTERNO DELL'ANAC E DIVULGAZIONE PUBBLICA:

Nel caso di comportamenti atti od omissioni che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico e che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, anche quelli nazionali di attuazione degli atti dell'Unione Europea, relativi ai settori come sopra meglio indicati;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati;

è possibile comunicare le violazioni e gli illeciti secondo la Normativa Whistleblowing anche ricorrendo ad altre modalità, diverse dai canali interni della Società, ma solo ove ricorrano determinati presupposti di legge, come di seguito specificato.

CANALE ESTERNO DELL'ANAC:

La segnalazione va inviata secondo le modalità previste dall'Autorità e le cui specifiche informazioni sono disponibili sulla pagina web della stessa (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove ricorra uno dei seguenti casi:

- canale di segnalazione interna non attivo o non conforme alle prescrizioni di legge;
- segnalazione interna già effettuata senza che la stessa abbia avuto seguito;

- il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:

Il gestore della segnalazione pervenuta attraverso i canali interni è tenuto a:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e, quindi, svolgere l'istruttoria necessaria, anche avvalendosi di personale interno o esterno all'organizzazione (sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza);
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento) sul seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione (*i.e.* l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate).

Le modalità di gestione delle segnalazioni inoltrate all'ANAC attraverso il canale esterno sono descritte sulla pagina web relativa dell'Autorità.

TUTELE, RESPONSABILITÀ E SANZIONI

La Normativa Whistleblowing prevede, a determinate condizioni, specifiche garanzie e tutele a favore del segnalante - in alcuni casi estese anche ad altri soggetti espressamente individuati -, specifiche previsioni in tema di responsabilità del segnalante stesso, connesse alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, nonché un regime sanzionatorio applicabile ai soggetti che commettono violazioni in materia.

RISERVATEZZA

L'identità del segnalante - e tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del soggetto - non può essere rivelata a persone diverse dal gestore della segnalazione, salvo che lo stesso segnalante non abbia dato il suo consenso espresso alla rivelazione.

La protezione della riservatezza è estesa al "facilitatore" (ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), al soggetto segnalato e alle persone comunque menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

DIVIETO DI RITORSIONI

Sono nulli il licenziamento, il mutamento di mansioni, l'adozione di misure disciplinari nonché qualsiasi altro comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona interessata.

Le misure di protezione dalle ritorsioni del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, previste dalla Normativa Whistleblowing, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate allo stesso 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 all'Autorità giudiziaria o contabile 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 del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le ritorsioni che si ritenga di avere subito possono essere comunicate all'ANAC.

RESPONSABILITÀ

Le predette tutele non sono garantite 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.

In tali casi alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa ogni responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Altresi, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta,

se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità è stata effettuata nel rispetto della Normativa Whistleblowing.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è invece esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

SANZIONI PER VIOLAZIONI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

Fatti salvi eventuali altri titoli di responsabilità, le violazioni della Normativa Whistleblowing e della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società costituiscono illecito disciplinare e comportano l'avvio del relativo procedimento e la conseguente irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna della Società, parametrate a seconda dell'oggetto/gravità dell'infrazione commessa, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa applicabile.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il trattamento di dati personali relativi alla gestione delle segnalazioni è effettuato nel rispetto delle norme, europee e nazionali, in materia di protezione di dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e D.Lgs. n. 24/2023), adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Si specifica che i diritti dell'interessato di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 del GDPR, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003). L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante per la protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del D.Lgs. n. 196/2003.