

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING
di
Eudaimon S.p.A.

Sommario

PREMESSE	2
1. IL REGOLAMENTO	3
a) Scopo e finalità	3
b) Definizioni	3
3. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	5
a) Il Canale	5
b) Destinatario della segnalazione interna	5
c) Segnalazioni relative alla attività della Capogruppo Epassi	6
4. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
a) Elementi e caratteristiche della segnalazione	6
b) Il procedimento per la gestione delle segnalazioni	7
c) Segnalazioni anonime	8
d) Pubblicazione sul sito delle informazioni per la corretta gestione del canale interno di segnalazione	8
e) Registro delle segnalazioni interne	8
5. LE MISURE DI TUTELA	8
5.1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA	8
a) Obblighi di riservatezza	8
b) Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito dei procedimenti penali, contabili e disciplinari	9
c) Tutela della riservatezza delle persone coinvolte nella segnalazione e loro Audizione	10
d) Sanzioni disciplinari per violazione obblighi di riservatezza	10
e) Trattamento e conservazione dei dati personali	10
5.2. LA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI	10
a) La ritorsione	10
b) Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni	11
c) Estensione soggettiva delle misure di protezione	11
d) Segnalazione all'ANAC delle ritorsioni	12
5.3. RINUNCE E TRANSAZIONI	12
6. PERDITA DELLE TUTELE	12
7. POTERE SANZIONATORIO DI ANAC	12

PREMESSE

Il D.Lvo 24 del 10 marzo 2023

Il D.lvo 24 del 10 marzo 2023 rubricato *“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”*, recepisce nell’ordinamento giuridico italiano la normativa comunitaria (Direttiva UE 2019/1937) a tutela dei soggetti che segnalano attività illecite o frodi all’interno di un contesto lavorativo, pubblico o privato, e che ledono gli interessi pubblici o l’integrità degli enti di appartenenza (*“normativa Whistleblowing”*).

Le principali novità contenute nel rinnovato regime sono:

1. l’estensione dell’ambito oggettivo delle segnalazioni, che varia in base alla natura pubblica o privata dell’ente e, in quest’ultimo caso, al numero dei dipendenti impiegati nell’ente medesimo;
2. la distinzione dei canali di segnalazione, da utilizzarsi in base all’oggetto della segnalazione, il cui ricorso è differenziato da un punto di vista soggettivo;
3. l’ampliamento dell’ambito soggettivo della tutela, attraverso l’estensione della definizione di whistleblower e la previsione tra i destinatari della protezione anche di soggetti, diversi dal segnalante, ritenuti meritevoli per determinate condizioni soggettive o oggettive;
4. la maggiore procedimentalizzazione delle attività interne all’ente al fine di assicurare una gestione tempestiva ed efficiente della segnalazione e la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti; con divieto di rivelare l’identità del segnalante anche nel procedimento penale e contabile, oltre a quello disciplinare;
5. il nuovo ruolo dell’ANAC, che assume la veste di unica Autorità Nazionale competente sia per il settore pubblico che per quello privato, con il potere di irrogare sanzioni in caso di mancato adeguamento o di violazione delle prescrizioni normative, in funzione della corretta attuazione della disciplina.

1. IL REGOLAMENTO

a) Scopo e finalità

Il presente documento descrive le misure applicate da Eudaimon S.p.A. (di seguito "Eudaimon") mediante le quali è possibile effettuare Segnalazioni rilevanti a sensi della Normativa Whistleblowing.

Scopo del presente regolamento è di adeguarsi alle nuove disposizioni di legge al fine di rimuovere tutti quei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso al Whistleblowing, garantendo tempestività ed efficienza nella gestione della segnalazione, la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti e la loro protezione contro ogni eventuale misura di ritorsione.

In tale prospettiva l'obiettivo perseguito del presente regolamento è quello di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il Regolamento è diretto a tutti coloro che soci, amministratori, dipendenti o collaboratori esterni (indicati complessivamente come Destinatari) instaurino con la Società rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino a contatto con Eudaimon.

Quale Società facente parte del Gruppo Epassi (Epassi Group Oy), Eudaimon S.p.A., compatibilmente con quanto previsto dalla normativa nazionale, conforma le disposizioni che seguono alla Policy adottata dal gruppo nella medesima materia, garantendo circolarità delle informazioni e uniformità di azione.

Il presente regolamento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito MOG).

b) Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intendono per:

- **segnalazione:** comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e comunitarie **che ledono l'interesse o l'integrità di Eudaimon S.p.A.;**
- **informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno di Eudaimon S.p.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **persona segnalante o whistleblower:** la persona fisica che effettua la segnalazione delle informazioni sulle violazioni **acquisite nel contesto lavorativo che intrattiene con Eudaimon;** in particolare rientrano in tale definizione: i dipendenti di Eudaimon, compresi i lavoratori autonomi e coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la società Eudaimon; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Eudaimon; i volontari; i tirocinanti, anche non retribuiti, e infine l'azionista pubblico e le persone con funzione di amministrazione, controllo vigilanza o rappresentanza; ai fini della protezione si considera "persona

segnalante” anche colui nei confronti del quale il rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto nonché il candidato in vista di un’assunzione, che abbia acquisito informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della procedura e che potrebbe subire ritorsioni.

- **facilitatore**: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persona coinvolta**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o che può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretto o indiretta, un danno ingiusto;
- **seguito**: l’azione intrapresa dal soggetto che ha ricevuto la segnalazione attraverso il canale appositamente indicato nella procedura, e di cui ha la gestione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini, e le eventuali misure adottate;
- **riscontro**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato e che si intende dare alla segnalazione.

2. LA SEGNALAZIONE

a) Cosa si può segnalare

Ai sensi dell’art. 2 co 1 lett. a) n. 2), oggetto della segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l’integrità della società Eudaimon S.p.A. e che consistono condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lvo 231/01, o violazioni del MOG ivi previsto, ivi comprese le violazioni del Codice Etico adottato da Eudaimon S.p.A. e che costituisce parte integrante del MOG stesso (che non costituiscono anche Violazioni del diritto dell’UE e/o che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea).

Oggetto della segnalazione possono essere sia violazioni già commesse, sia quelle non ancora commesse, ma che il segnalante, sulla base di concreti elementi, ragionevolmente ritiene potrebbero verificarsi.

Infine, possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni, come ad esempio l’occultamento o distruzione di prove delle violazioni commesse.

Al momento della segnalazione il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell’ambito della normativa.

Non sono ricomprese nelle misure di protezione del presente regolamento le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, né quelle desunte sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

b) Cosa non si può segnalare

Sono escluse dall’oggetto della segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che

attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego.

c) Irrilevanza dei motivi personali del segnalante

Ricorrendo i presupposti oggettivi della segnalazione delle violazioni e la loro attinenza al contesto lavorativo nel quale sono state apprese, le misure di protezione previste dal presente regolamento si applicano indipendentemente dai motivi che hanno indotto la persona a effettuare la segnalazione.

3. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

a) Il Canale

Eudaimon S.p.A. ha attivato, in conformità alle specifiche previste dalla normativa Whistleblowing, e dalle relative Linee Guida applicative, il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta ed orale e garantisce – anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta, e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il link presente sulla home page del [sito web di Eudaimon \(sezione governance\)](#) o accessibile direttamente tramite [questo link](#).

Le istruzioni in merito alle modalità tecniche di utilizzo dello strumento sono disponibili nell'apposita guida d'uso disponibile a [questo link](#).

In caso di malfunzionamento o indisponibilità della piattaforma, o comunque in alternativa rispetto all'utilizzo della medesima il Segnalante potrà richiedere un incontro diretto con un membro dell'Organismo di Vigilanza mediante richiesta da inviarsi alla mail odv231@eudaimon.it.

Per garantire la riservatezza, la richiesta di incontro non dovrà contenere alcun riferimento all'oggetto della segnalazione

L'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta.

b) Destinatario della segnalazione interna

Eudaimon S.p.A. ha individuato quale Destinatario delle segnalazioni interne l'ODV della Società e l'identità del segnalante sarà conosciuta solo da quest'ultimo, che garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nelle modalità e nei termini indicati nel presente regolamento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso ODV (e solo in questo caso), la segnalazione sarà inoltrata al Referente della funzione Quality Assurance (sig. Dario Pederiva contattabile all'indirizzo mail dario.pederiva@eudaimon.it) al quale potrà essere richiesto un incontro diretto mediante richiesta da inviarsi via mail. Per garantire la riservatezza,

la richiesta di incontro non dovrà contenere alcun riferimento all'oggetto della segnalazione

Il Referente della funzione Quality Assurance sarà tenuto ai medesimi obblighi in tema di riservatezza dell'ODV.

Le segnalazioni presentate a soggetto diverso dall'ODV saranno trasmesse entro 7 giorni dal loro ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

c) Segnalazioni relative alla attività della Capogruppo Epassi

Le segnalazioni attinenti a violazioni riconducibili all'attività della Capogruppo dovranno essere effettuate secondo le modalità previste dalla Policy in tema di Whistleblowing adottata da Epassi tramite i canali ivi indicati.

Laddove dette segnalazioni fossero erroneamente inviate tramite il canale di segnalazione interna predisposto da Eudaimon, l'OdV provvederà a trasmetterle alla Capogruppo entro 7 giorni dal loro ricevimento dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

4. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

a) Elementi e caratteristiche della segnalazione

La persona segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza delle informazioni sulle violazioni comunicate.

A tal fine è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata onde consentire la delibazione dei fatti da parte dell'ODV

In particolare è necessario risultino chiare:

- la descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati (persona coinvolta);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati (es. testimoni);
- indicazione di altri soggetti quali facilitatori, o altri soggetti cui estendere le misure di protezione in ragione dei rapporti con il segnalante;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza dei fatti segnalati.
- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo e funzione svolta in Eudaimon S.p.A., al fine di attivare in suo favore la tutela del whistleblowing;

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Per le segnalazioni scritte mediante la piattaforma sarà possibile la compilazione del modulo online; per quelle orali sarà necessario rivolgersi alla funzione Legal&Compliance quale membro interno dell'Organismo di Vigilanza, che relazionerà unicamente all'Organismo stesso (anche in questo caso sarà garantita la tutela della riservatezza).

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci

o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

b) Il procedimento per la gestione delle segnalazioni

Ricevuta la segnalazione l'ODV deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire 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.

In particolare, un diligente seguito implica in primo luogo lo svolgimento di quelle attività di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate dal segnalante, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati.

A tal riguardo l'ODV dovrà procedere ad una valutazione preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

L'esito di tale valutazione sarà negativo per quelle segnalazioni che:

- sono manifestamente prive di rilevanza per l'integrità di Eudaimon S.p.A.;
- esulano dall'ambito oggettivo delle segnalazioni;
- esulano dal contesto lavorativo di Eudaimon S.p.A., essendo state apprese al di fuori della relazione lavorativa con la società;
- sono manifestamente infondate per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- eccessiva genericità della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di fatti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Nel caso in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'ODV potrà chiedere al segnalante ulteriori elementi integrativi.

Una volta rilevata l'ammissibilità della segnalazione, anche a seguito della ricezione degli elementi integrativi richiesti, l'ODV, darà avvio all'istruttoria interna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, e sempre nel rispetto delle normative giuslavoristiche in tema di controlli.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al CDA, ovvero al Collegio Sindacale, e/o al Compliance Officer del Gruppo Epassi affinché adottino eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società, ovvero per dar corso a procedimenti disciplinari;
- a presentare denuncia all'autorità competente;

L'OdV, in particolare, nel termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento, dovrà dare riscontro degli esiti dell'istruttoria, alla persona segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare e dei motivi delle scelte effettuate.

Il riscontro potrà consistere nel comunicare: l'archiviazione per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna e le relative risultanze, i provvedimenti adottati per risolvere la questione, il rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine, né ledano i diritti della persona coinvolta.

c) Segnalazioni anonime

Le forme di tutela previste dalla legge per il segnalante operano nei confronti dei soggetti individuabili e riconoscibili.

Verranno in ogni caso esaminate anche le segnalazioni anonime, al pari delle segnalazioni ordinarie, laddove non manifestamente infondate.

Restano ferme le tutele previste dalla legge in caso di segnalazioni anonime se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito le ritorsioni.

d) Pubblicazione sul sito delle informazioni per la corretta gestione del canale interno di segnalazione

L'ODV cura che sul sito di Eudaimon S.p.A. siano pubbliche tutte le informazioni rivolte a chiarire chi sono le persone interessate alla segnalazione, l'oggetto della segnalazione, le modalità della presentazione segnalazione, dando rilievo alla necessità di evidenziare all'atto della segnalazione la volontà di beneficiare delle forme di tutela previste per il whistleblower. Nell'apposita sezione sarà pubblicato anche il presente regolamento.

e) Registro delle segnalazioni interne

L'ODV assicura la tenuta del registro dove vengono annotate in ordine cronologico le segnalazioni ricevute e l'esito delle stesse.

L'annotazione avviene nel rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante e delle persone coinvolte, attribuendo un numero progressivo di identificazione delle segnalazioni.

5. LE MISURE DI TUTELA

5.1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

a) Obblighi di riservatezza

La presentazione della segnalazione che soddisfa i requisiti essenziali di ammissibilità comporta l'applicazione di misure di tutela di riservatezza nei termini di seguito illustrati.

In particolare:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;

- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

A tal fine si specifica che l'unico soggetto autorizzato, da Eudaimon S.p.A., al trattamento dei dati del segnalante è l'ODV, il quale ha l'obbligo di mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione, nonché delle altre persone menzionate nella segnalazione, ovvero per le segnalazioni che riguardano l'ODV e rivolte al Referente della funzione Quality Assurance, l'autorizzazione è estesa anche a tale organo.

Resta fermo che nel caso in cui l'ODV nello svolgimento delle proprie istruttorie abbia necessità di rivelare a terzi l'identità del segnalante, dovrà previamente ottenere il consenso dell'interessato e delle persone coinvolte nella rivelazione; a loro volta i terzi informati dovranno essere autorizzati al trattamento dei dati e garantire l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

Qualora la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso da quello competente a riceverla, quest'ultimo è ugualmente tenuto a garantirne la riservatezza.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

b) Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito dei procedimenti penali, contabili e disciplinari

La tutela della riservatezza del segnalante va assicurata anche in ambito del procedimento penale, contabile o disciplinare.

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., ossia fino a quando l'indagato/imputato non ne è a conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.
- Nei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nei procedimenti disciplinari attivati contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

L'identità del segnalante non può essere mai rivelata senza il suo espresso consenso.

In due casi, occorre altresì la previa comunicazione scritta delle ragioni per cui è necessario rivelare l'identità del segnalante:

- il primo nel procedimento disciplinare quando il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato;
- in tutti gli altri casi quando la rivelazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela della riservatezza va garantita anche al facilitatore o a tutti quei soggetti che assistono il segnalante nella segnalazione.

c) Tutela della riservatezza delle persone coinvolte nella segnalazione e loro Audizione

La tutela della riservatezza va garantita anche ai soggetti segnalati, o comunque coinvolti nella segnalazione.

Fermo quanto sopra la persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita, ovvero su sua richiesta è sentita, per esercitare il proprio diritto di difesa personalmente o mediante procedimento cartolare attraverso memorie scritte e documenti.

d) Sanzioni disciplinari per violazione obblighi di riservatezza

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori fonti di responsabilità previste dall'ordinamento.

e) Trattamento e conservazione dei dati personali

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da Eudaimon a norma del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 ("*Normativa privacy*").

Maggiori informazioni sul trattamento dei dati personali e sulla relativa conservazione possono essere trovate nell'apposita Informativa Privacy ex art. 13 GDPR, unita al presente Regolamento.

5.2. LA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI

a) La ritorsione

A norma del D.Lvo. 24/2023 Costituisce ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità e che provoca o che può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretto o indiretta, un danno ingiusto.

I comportamenti ritorsivi sono indicati dal Legislatore- a titolo esemplificativo e non esaustivo- nelle seguenti fattispecie:

- 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.

b) Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- sussistenza di fondati motivi, al momento della segnalazione, che le violazioni comunicate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggetti di ciò che si può segnalare;
- la segnalazione è stata fatta attraverso i canali e alle condizioni espressamente previsti.
- le segnalazioni sono state fatte nell'interesse dell'integrità di Eudaimon.
- deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dalla persona.

Sussistendo tali requisiti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini dell'applicazione delle misure di protezione.

c) Estensione soggettiva delle misure di protezione

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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.

d) Segnalazione all'ANAC delle ritorsioni

Le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, possono essere segnalate ad ANAC attraverso il canale messo a disposizione da tale ente in materia di Whistleblowing.

Compete ad ANAC la gestione delle comunicazioni di ritorsioni e l'accertamento del collegamento tra la condotta presuntivamente ritorsiva e la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

5.3. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni integrali o parziali che hanno oggetto i diritti e le tutele accordate per le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e le denunce non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

6. PERDITA DELLE TUTELE

Le 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 può essere irrogata una sanzione disciplinare.

7. POTERE SANZIONATORIO DI ANAC

ANAC è competente ad irrogare sanzioni economiche alla società Eudaimon:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza e rende altresì edotto l'Ispettorato nazionale del Lavoro per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per

i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR)

Whistleblowing

La presente informativa Le viene fornita per essere preventivamente informato in merito all'utilizzo dei dati che la riguardano, in ossequio a quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (di seguito "GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e dalla normativa nazionale a esso connessa. La presente Informativa si riferisce ai trattamenti effettuati da Eudaimon nell'ambito della gestione delle segnalazioni previste dalla Direttiva UE 2019/1937 e dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("*normativa Whistleblowing*") e si applica ai Segnalanti ("*Whistleblowers*"), alle persone segnalate, ai facilitatori e a tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione o nella sua gestione (detti soggetti sono indicati di seguito come "*Interessati*").

1. Titolare e Responsabile del trattamento.

Titolare del trattamento è **Eudaimon S.p.A. – società con unico socio ("Eudaimon")**, Piazza Pietro Pajetta 2, 13100 - Vercelli, codice fiscale, partita IVA e iscrizione al Registro delle Imprese di Vercelli al n. 3269680967, REA VC – 179408, Cap. Soc. € 200.000,00 i.v.

Eudaimon ha nominato al proprio interno un responsabile della protezione dei dati RPD contattabile mediante l'indirizzo di posta elettronica rdp@eudaimon.it.

Eudaimon ha adottato tutte le misure ritenute necessarie e opportune per un'adeguata protezione dei dati personali.

2. Finalità e modalità del trattamento e base giuridica

Le informazioni oggetto di trattamento ("*Dati*" o "*Dati personali*") includono dettagli personali, informazioni di contatto e qualsiasi dato personale, comprese categorie speciali di dati personali e dati giudiziari, forniti dal Whistleblower e dalla persona segnalata nell'ambito della Segnalazione e della sua gestione.

I Dati oggetto di trattamento potranno essere conferiti dal Whistleblower direttamente oppure raccolti da terzi durante le attività relative alla gestione delle Segnalazioni.

I dati personali raccolti saranno trattati per i seguenti scopi di trattamento basati sulla conformità a un obbligo legale (Decreto Legislativo 231/2001, Legge 179/2017, Decreto Legislativo 24/2023, Direttiva UE 2019/1937):

- Gestione delle segnalazioni ricevute attraverso i canali forniti dalla Società riguardanti presunti comportamenti, atti o omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità del Titolare del Trattamento, nonché qualsiasi ulteriore attività relativa alle Segnalazioni.
- Gestione delle risposte alle richieste da parte di autorità amministrative o giudiziarie competenti e, più in generale, autorità pubbliche in conformità con i requisiti legali. La fornitura di dati personali non è obbligatoria. I dati personali trattati nell'ambito delle Segnalazioni saranno conservati per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. I dati personali che non sono chiaramente utili per la gestione della Segnalazione, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati una volta esclusa la loro rilevanza.

I trattamenti avverranno mediante elaborazioni manuali o strumenti elettronici o comunque automatizzati, secondo logiche strettamente correlate alla finalità stesse per cui i dati sono conferiti e comunque in modo tale da garantirne la riservatezza e la sicurezza.

La base giuridica del trattamento, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a GDPR, risiede nella sua necessità per adempiere un obbligo legale al quale il Titolare è soggetto.

3. Trasferimento dei Dati e dei Dati Sensibili all'estero - finalità

I Dati potranno essere ospitati e/o trasferiti a soggetti terzi residenti in paesi extra UE, la cui legislazione in materia di protezione dei dati personali è stata riconosciuta adeguata dalla Commissione Europea, per esclusive finalità di raccolta, elaborazione, archiviazione e conservazione. Inoltre, si precisa che Eudaimon ha stipulato con tali soggetti terzi accordi contenenti specifiche clausole contrattuali di garanzia per il trasferimento dei dati personali in paesi terzi, approvate dalla Commissione Europea e confermate dal Garante per la protezione dei dati personali.

4. Categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati.

Eudaimon, per l'erogazione dei Servizi di Welfare, si avvale di terzi di propria fiducia, che possono trattare e talvolta raccogliere Dati e Dati Sensibili per suo conto.

L'elenco dei predetti soggetti è costantemente aggiornato e Lei può conoscerlo agevolmente e gratuitamente presentando una richiesta all'indirizzo di posta elettronica indicato nel paragrafo 1.

Per garantire e tutelare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti, i Dati saranno trattati unicamente dai soggetti indicati come destinatari delle segnalazioni all'interno del Regolamento Whistleblowing di Eudaimon.

Ai sensi dell'art. 29 GDPR, detti soggetti sono stati opportunamente istruiti ai fini del corretto trattamento.

I Dati potranno essere altresì comunicati a:

Pubbliche Autorità, qualora necessario per la corretta gestione delle segnalazioni e, in generale, ai soggetti che possono accedere in forza di disposizioni di legge, di regolamento o di normativa comunitaria, nei limiti previsti da tali norme;

Altri soggetti incaricati della ricezione della segnalazione all'interno del Gruppo Epassi, qualora la segnalazione ricevuta riguardi anche/solo altre società del Gruppo stesso.

Fatte salve le comunicazioni ai soggetti elencati in precedenza, i Dati trattati da Eudaimon non saranno oggetto di altra diffusione a terzi,

5. Periodo di conservazione dei Dati

I dati personali trattati nell'ambito delle Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservati per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

6. Diritti dell'interessato.

In relazione al trattamento dei Dati, in base al GDPR, all'Interessato sono riconosciuti i seguenti diritti:

(i) Diritto di accesso (art. 15 GDPR)

L'Interessato potrà ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle relative informazioni

(ii) Diritto di rettifica (art. 16 GDPR)

L'Interessato potrà chiedere modifiche ai propri dati personali nel caso in cui l'interessato ritenga che tali dati personali non siano aggiornati o accurati

(iii) Diritto alla cancellazione (c.d. "Diritto all'oblio" - (art. 17 GDPR)

L'Interessato potrà richiedere la cancellazione dei Dati Personali trattati che lo riguardano, qualora non più necessari per le finalità per cui sono stati conferiti.

(iv) Diritto di limitazione del trattamento (art. 18 GDPR)

L'Interessato potrà, in alcune ipotesi specifiche (a. inesattezza dei dati per il periodo necessario alla correzione b. trattamento illecito c. esercizio del diritto di opposizione) ottenere la limitazione e quindi il blocco di un trattamento che lo riguarda

(v) Diritto alla portabilità dei dati (art. 20 GDPR)

L'Interessato potrà trasferire i suoi Dati Personali verso un altro Titolare del Trattamento, ricevendo dai propri dati in un formato leggibile e strutturato

(vi) Diritto di opposizione (art. 21 GDPR) e di non sottoposizione a processo decisionale automatizzato (art. 22 GDPR)

L'Interessato potrà in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, opporsi al trattamento dei dati personali che lo riguardano e, in particolare di far cessare qualunque trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona

(vii) Diritto di revoca del consenso

L'Interessato potrà revocare il consenso rilasciato per determinati trattamenti, senza pregiudicare la liceità dei trattamenti effettuati prima della revoca

(viii) Diritto di Reclamo (art. 77 GDPR)

L'Interessato potrà inoltre proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali, qualora dovesse ravvisare una violazione dei propri diritti ai sensi della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali

L'esercizio dei propri diritti previsti dal presente paragrafo potrà essere esercitato dall'interessato mediante invio di raccomandata A.R. all'indirizzo del Titolare o mediante invio di comunicazione all'indirizzo mail del Responsabile della Protezione di Dati.

7. Conseguenze del mancato conferimento dei Dati e del mancato consenso al trattamento dei medesimi

Il conferimento dei Dati non è obbligatorio e si ricorda altresì che le segnalazioni potranno essere effettuate in forma anonima. Si segnala tuttavia che la mancata comunicazione di alcuni dati potrebbe comportare l'impossibilità, per Eudaimon, di gestire correttamente la segnalazione ricevuta.