

# **EITEAM SOCIETA'**

## **COOPERATIVA SOCIALE**

# **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

## INDICE

1.	Scopo .....	3
2.	Riferimenti Normativi.....	3
3.	Ambito di applicazione oggettivo .....	3
4.	Ambito di applicazione soggettivo : i segnalanti .....	4
5.	Oggetto della segnalazione .....	4
6.	Gestore della segnalazione.....	5
7	Canale di segnalazione interna.....	5
	7.1. Procedura per la gestione delle segnalazioni interne.....	6
8	Tutela del Segnalante .....	9
	8.1 Garanzia di riservatezza .....	9
	8.2 Protezione dalle ritorsioni .....	10
	8.3 Misure di sostegno .....	11
	8.4 Limitazioni di responsabilità.....	11
9.	Responsabilità del Segnalante e perdita delle tutele .....	12
10.	Privacy .....	12
11.	Regime sanzionatorio.....	12
	11.1 Sanzioni disciplinari.....	12
	11.2. Sanzioni amministrative pecuniarie .....	13
12.	Modifiche e aggiornamenti .....	13
13.	Diffusione .....	13
14.	Obblighi di informazione e di formazione .....	14

## 1. SCOPO

Il presente documento ha lo scopo di definire ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali con cui la EITEAM Società Cooperativa Sociale (di seguito anche la “Società”) attua le disposizioni di legge in materia di Whistleblowing, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023. La citata normativa recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio europeo del 23 ottobre 2019 (c.d. direttiva Whistleblowing), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o dell’Unione europea di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

Lo scopo del presente regolamento è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i soggetti destinatari possano segnalare liberamente eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all’interno della Società.

Il presente regolamento, inoltre, fornisce al Segnalante, detto anche *whistleblower*, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte, rimuovendo dubbi e incertezze circa la procedura da seguire.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019”;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019;
- D.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing e relative FAQ;
- Linee Guida di Confindustria in materia di Whistleblowing;
- Codice Etico di EITEAM Società Cooperativa Sociale;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di EITEAM Società Cooperativa Sociale;
- GDPR - Regolamento EU 2016/679 – in materia di protezione dei dati personali;
- Codice Privacy (D.Lgs 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Pareri, Provvedimenti e Ordinanze di ingiunzione dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Il presente documento ha ad oggetto la gestione delle segnalazioni di comportamenti, atti o omissioni che ledono l’integrità di **EITEAM Società Cooperativa Sociale** di cui i dipendenti/consulenti siano

venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, nonché le forme di tutela che vengono offerte a chi effettua tali segnalazioni.

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione del presente regolamento:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono adeguate procedure di segnalazione.

#### **4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO : I SEGNALANTI**

Le disposizioni del presente regolamento si applicano alle seguenti persone che segnalano violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo ("**Segnalanti o Whistleblower**"):

- personale dipendente di EITEAM Società Cooperativa Sociale, sia a tempo determinato che indeterminato compresi tutti i collaboratori, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro intercorrente,
- consulenti, liberi professionisti, dipendenti di società fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi,
- volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso EITEAM Società Cooperativa Sociale,
- soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

anche qualora la segnalazione avvenga:

- a) quando il rapporto giuridico con EITEAM Società Cooperativa Sociale non sia ancora iniziato ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231;
- violazione del Modello Organizzativo 231;

## 6. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto gestore della segnalazione è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione di EITEAM nella figura dell'avv. **Beatrice Levorato, con studio in Padova, Via Pastrengo n. 13, e-mail: [beatrice.levorato@mailgiustizia.it](mailto:beatrice.levorato@mailgiustizia.it), PEC [beatrice.levorato@ordineavvocatipadova.it](mailto:beatrice.levorato@ordineavvocatipadova.it), telefono 347-3367646.**

La gestione delle segnalazioni da parte del Gestore avverrà nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del whistleblower e nel rispetto di quanto previsto nel presente regolamento.

## 7 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso il canale interno.

Le segnalazioni mediante canale interno possono essere inviate con le seguenti modalità:

### 1. Segnalazione scritta mediante posta raccomandata a/r

La segnalazione va trasmessa a mezzo raccomandata A/R al gestore delle segnalazioni al seguente indirizzo: **avv. Beatrice Levorato, via Pastrengo n. 13, 35141 Padova (PD).**

La segnalazione va effettuata nel seguente modo:

- in una busta chiusa vanno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità;
- nella seconda busta va inserita la descrizione della segnalazione.
- entrambe le buste vanno chiuse e inserite all'interno di una terza busta chiusa che dovrà riportare la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione whistleblowing".

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero informazioni meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

È utile anche fornire documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime che pervengano tramite raccomandata A/R, ove circostanziate, puntuali e corredate da idonea documentazione sono equiparate a segnalazioni ordinarie (no Whistleblowing);

tuttavia le stesse saranno comunque registrate e tutta la documentazione adeguatamente conservata dal Gestore in quanto, qualora il segnalante venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso si applicano tutte le tutele previste per il whistleblower.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al gestore della segnalazione identificato al paragrafo 6.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

## 2. Segnalazione orale mediante incontro diretto

Su richiesta della persona segnalante, la segnalazione può essere effettuata oralmente al gestore delle segnalazioni.

In tal caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione ed ha diritto ad avere una copia di detto verbale.

## 3. Segnalazione orale mediante linea telefonica dedicata

La segnalazione va effettuata mediante telefono al numero 3473367646.

In tal caso si procede come previsto al punto precedente.

### **7.1. Procedura per la gestione delle segnalazioni interne**

#### Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione:

Alla ricezione della segnalazione, il Gestore provvede a trasmettere al segnalante un avviso di ricezione e presa in carico, entro 7 giorni dal ricevimento della stessa.

#### Fase di valutazione preliminare di ammissibilità/procedibilità:

Il gestore della segnalazione effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta.

Il gestore della segnalazione dichiara inammissibile/improcedibile la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione e dandone comunicazione alla persona segnalante, nelle seguenti ipotesi:

- a) manifesta estraneità delle questioni segnalate rispetto al perimetro applicativo ed alle finalità di cui al D.lgs. 231/2001 ed al D.lgs. 24/2023 (non inerenza della segnalazione);
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- c) mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

#### Fase istruttoria:

Laddove la segnalazione abbia superato il primo vaglio di ammissibilità/procedibilità, prosegue l'approfondimento dei fatti segnalati.

Il gestore delle segnalazioni gode dei più ampi poteri nello svolgimento di qualunque attività ritenga necessaria per addivenire all'accertamento dell'attendibilità della segnalazione. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il destinatario delle segnalazioni può:

- interloquire con eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati ;
- trasmettere la segnalazione ad altre funzioni aziendali per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni specializzati ed in possesso di adeguate tecniche di audit.

In caso di coinvolgimento di soggetti terzi, il gestore della segnalazione dovrà condividere/trasmettere solo le informazioni rilevanti, omettendo tutto ciò da cui possa desumersi l'identità del segnalante e di tutti gli altri soggetti coinvolti e menzionati nella segnalazione.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Gestore della segnalazione contatterà il segnalante tramite i canali dedicati. Se il segnalante non fornisce informazioni aggiuntive entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, il gestore procederà con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

#### Esito dell'accertamento e conseguenti azioni:

All'esito all'accertamento, qualora la segnalazione di illecito e/o di comportamento discriminatorio nei confronti del Segnalante, risulti:

- **infondata**, il gestore della segnalazione dispone l'archiviazione e comunica tale circostanza al segnalante.
- **fondata**, il gestore della segnalazione la dichiara tale e lo comunica al segnalante.

In ogni caso il gestore delle segnalazioni predispone un report finale da presentare al CDA e alle altre funzioni di volta in volta competenti ad adottare i provvedimenti che si rendano necessari all'esito dell'istruttoria (ad es. provvedimenti disciplinari oppure modifiche alle procedure esistenti, azioni migliorative del sistema di controllo interno etc.).

Qualora il CDA, in relazione alla natura della violazione accertata, ritenesse sussistere le condizioni previste dalla legge, potrà presentare una denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria competente previa comunicazione al gestore della segnalazione.

Di tutte le attività istruttorie svolte nonché degli esiti delle stesse il gestore delle segnalazioni darà notizia al Segnalante tramite il canale dedicato, nel rispetto dei termini previsti dalla legge.

#### Conflitto di interessi:

Qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere inviata mediante posta raccomandata A/R, di cui sopra, al Presidente o ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Si specifica infine che, dalla ricezione della segnalazione e fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse anche solo potenziale deve denunciare tale situazione per iscritto al CDA ed astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

#### Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario:

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza.

La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

#### Conservazione della documentazione sulle segnalazioni:

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate per un periodo temporale non superiore a 5 anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Negli altri casi le segnalazioni e la documentazione relativa sono conservati in appositi archivi chiusi a chiave ed accessibili unicamente del gestore delle segnalazioni.

## **8 TUTELA DEL SEGNALANTE**

EITEAM Società Cooperativa Sociale implementa un sistema di protezione del segnalante che si articola mediante le misure che seguono:

- a) Garanzia di riservatezza
- b) Protezione dalle ritorsioni
- c) Misure di sostegno
- d) Limitazione di responsabilità

Le medesime tutele che operano nei confronti del segnalante si applicano anche ai seguenti soggetti:

- a) il "facilitatore" ossia il soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, come ad es. il collega d'ufficio che assiste/consiglia il segnalante;
- b) persone nel medesimo contesto lavorativo e che siano legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- d) Enti di proprietà di chi segnala o per i quali il segnalante lavora e gli enti che operano nello stesso contesto lavorativo di chi segnala.

### **8.1 Garanzia di riservatezza**

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito di eventuale procedimento disciplinare contro la persona segnalata, l'identità della persona 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, consenso che deve essere dato per iscritto (senza comunque che possa esserci alcuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata). Nell'ambito di un procedimento penale contro il segnalato, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase.

Tutti coloro che, a vario titolo, ricevano o vengano coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza del whistleblower.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce infatti fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Si precisa infine che, ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-22 GDPR, in capo al soggetto segnalato. Infatti, attraverso l'art. 2 – *undecies* del Codice Privacy è stato disposto che : *“i diritti di cui agli art. da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 del regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017 n. 179, illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.”*

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche nei confronti degli organi di indirizzo (CDA) della società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni finalizzate unicamente all'individuazione dell'identità del Segnalante.

## 8.2 Protezione dalle ritorsioni

Gli enti e le persone che segnalano una violazione ai sensi del presente Regolamento non possono subire ritorsioni ossia qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che possa provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto.

Costituiscono ritorsioni - a titolo esemplificativo e non esaustivo - le seguenti fattispecie: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione; (ii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro (iii) le note di merito negative o le referenze negative e l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (iv) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo nonché la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; (v) il

mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; (vi) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'Autorità dopo aver acquisito elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni e valutato con competenza esclusiva gli elementi acquisiti procede all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

### **8.3 Misure di sostegno**

A sostegno del Segnalante sono messe a disposizione alcune misure di sostegno per proteggere i segnalanti da ritorsioni dirette o indirette.

Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (*“promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale”*) e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

### **8.4 Limitazioni di responsabilità**

Nel caso in cui la segnalazione comporti la rivelazione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda tali informazioni a condizione che al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Costituiscono ulteriori casi di limitazione di responsabilità le seguenti ipotesi:

- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione;
- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale.

## **9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE E PERDITA DELLE TUTELE**

Il Segnalante è tenuto ad effettuare segnalazioni in buona fede. La persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e potranno, altresì, costituire fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione 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 ed alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **10. PRIVACY**

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni avviene da parte di EITEAM Società Cooperativa Sociale, quale Titolare del trattamento, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti, procedure interne applicabili a cui si rimanda.

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

## **11. REGIME SANZIONATORIO**

### **11.1 Sanzioni disciplinari**

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione di misure ritorsive, ostacolo alla segnalazione (anche tentato); violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mandata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni.
- Violazioni del presente regolamento

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

## **11.2. Sanzioni amministrative pecuniarie**

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica a chiunque violi le misure di protezione del segnalante previste dal Decreto le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) 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 di cui all'articolo 12 del D.Lgs 24/2023;

b) 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del D.lgs. 24/2023, 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.

## **12. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI**

Modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del presente regolamento sono rimesse alla valutazione del Gestore delle Segnalazioni, previo parere favorevole e successiva formale approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## **13. DIFFUSIONE**

L'Ufficio di amministrazione di EITEAM è responsabile dell'archiviazione in apposite cartelle di rete aziendale e della diffusione interna del presente Regolamento e di ogni sua successiva

modifica/aggiornamento a seguito dell'adozione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

#### **14. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE**

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte nei luoghi di lavoro presso la bacheca aziendale.

Inoltre, tali informazioni sono pubblicate sul sito internet della Società nella sezione "Whistleblowing".

La Società promuove l'attività di comunicazione interna e di informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione del sistema di Whistleblowing. La società monitora la formazione dei dipendenti, che dovrà prevedere, tra l'altro, i seguenti approfondimenti: a) la disciplina in materia di segnalazioni; b) l'accesso al canale e agli strumenti messi a disposizione dalla società; c) il sistema disciplinare.