

CANOVA

REGOLAMENTO IN MATERIA DI SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI (WHISTLEBLOWING)

Predisposta da:	Canova SGR S.p.A.
Organo deliberante:	Consiglio di Amministrazione
Data di prima approvazione del Regolamento:	05.10.2023

Registro delle revisioni

Revisione	Data revisione	Descrizione revisione
1	05.10.2023	Prima approvazione
2	16.11.2023	Recepimento decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023

Sommario

1. Premesse	3
2. Obiettivi e riferimenti normativi	4
2.1 Riferimenti normativi	5
3. Governance	6
4. Contenuto e procedura di segnalazione	7
4.1 Segnalazioni Interne delle violazioni (Whistleblowing interno)	7
4.2 Segnalazioni Esterne all'autorità di vigilanza (Whistleblowing esterno)	8
5. Gestione del comportamento illegittimo	11
5.1 Valutazione formale della Segnalazione	11
5.2 Valutazione sostanziale della Segnalazione	12
5.3 Conclusione del processo di valutazione	12
6. Forme di tutela del segnalante	14
6.1 Tutela dell'anonimato	14
6.2 Divieto di discriminazione	14
6.3 Forme di tutela del segnalato	15
6.4 Responsabilità del segnalante	15
7. Archiviazione dei documenti e protezione dei dati	15

1. Premesse

Canova SGR S.p.A. (di seguito “**Canova**”, la “**Società**” o la “**SGR**”) presta il servizio gestione collettiva del risparmio da realizzarsi attraverso la promozione, l’istituzione, la gestione del patrimonio e dei rischi, l’amministrazione e la commercializzazione di uno o più fondi di investimento alternativi italiani mobiliari di tipo chiuso riservati a norma dell’art. 14 del D.M. n. 30/2015.

Il presente documento (di seguito “**Policy**”), le cui disposizioni sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Canova in data **05.10.2023**, ed eventuali successive modifiche, ha la finalità di regolamentare e definire i sistemi interni volti a permettere le Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi (*Whistleblowing*) da parte del personale appartenente alla Società.

Il *Whistleblowing*, o Sistema interno di Segnalazione delle violazioni, è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione, inclusi fornitori terzi, clienti e qualsiasi altra parte che abbia un rapporto d'affari con l’organizzazione.

Lo scopo del *Whistleblowing* è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare e gestire il problema Segnalato nel minor tempo possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti, e di fornire ai dipendenti un canale sicuro e riservato per segnalare qualsiasi condotta non etica, illegale o impropria all'interno dell'organizzazione.

La gestione del *Whistleblowing* contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria Segnalazione.

A questo proposito, Canova si dota di una Policy ai sensi della Legge Whistleblowing n° 179/2017, approvata il 15/11/2017, e si propone di revisionare il presente documento in caso di aggiornamenti della normativa.

2. Obiettivi e riferimenti normativi

La figura del whistleblower, il “Segnalatore di illeciti”, è stata introdotta dal comma 51 dell’art. 1 della legge 6 novembre 2012, n.190 come art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, nel quale è prevista la tutela per il lavoratore – dipendente pubblico - che segnali la commissione di un reato ai soggetti preposti (whistleblowing), proteggendolo contro le eventuali ritorsioni da parte di colleghi o superiori.

Con il Decreto Legge n. 90 del 24 giugno 2014, l’ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), istituita proprio con la legge 190 del 2012, viene individuato quale soggetto destinatario delle segnalazioni. Sarà poi proprio la Direttiva a richiedere a tutti gli Stati membri l’individuazione di una Autorità nazionale preposta a ricevere e gestire le segnalazioni.

Nel 2017 è la legge 179 ad intervenire in maniera organica sul whistleblowing in tutti i settori.

Nello specifico, nel settore privato introduce tre nuovi commi all’art. 6 del D.lgs 8 giugno 2001, n.231 che prevedono l’inserimento, nei rispettivi modelli di organizzazione e di gestione, di canali attraverso i quali possono essere presentati, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell’identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, l’adozione di sanzioni nel rispettivo sistema disciplinare e la nullità di licenziamenti ritorsivi e discriminatori.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

2.1 Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023,
- Legge Whistleblowing n° 179/2017, approvata il 15/11/2017 a tutela del dipendente pubblico e privato che prevede che sia predisposto “almeno un canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante.”
- Delibera ANAC numero 469 del 9 giugno 2021“ Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”
- L'ANAC ha inoltre stabilito - nel PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) - che "l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività" e che “Le P.A. sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni e raccomanda la realizzazione di un sistema informatico di Segnalazione al fine di indirizzare la Segnalazione al destinatario competente assicurando la copertura dei dati identificativi del Segnalante”.
- L’art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, introduce nel D.Lgs. n. 165/2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, una nuova disposizione, l’articolo 54-bis, intitolato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”. La norma introduce di fatto per la prima volta, la regolamentazione del whistleblowing nell’ambito della Pubblica Amministrazione.
- Articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 nel quale è prevista la tutela per il lavoratore – dipendente pubblico – che segnali la commissione di un reato ai soggetti preposti (whistleblowing), proteggendolo contro le eventuali ritorsioni da parte di colleghi o superiori.

3. Governance

L'organo con funzione di supervisione strategica è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva la procedura che descrive le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti potenzialmente segnalanti possono utilizzare, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione con l'indicazione, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina il "Responsabile Whistleblowing", sentito e in accordo con il Collegio Sindacale.
- approva la relazione annuale, redatta dal Responsabile Whistleblowing, sul corretto funzionamento Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute;
- emana, su proposta dell'Amministratore Delegato a seguito della Segnalazione del Responsabile Whistleblowing e, sentito il Collegio Sindacale, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti dell'applicazione della presente Policy;
- approva modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di Segnalazione (prevenzione) o a ridurre l'impatto economico o reputazionale (mitigazione), con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione può coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della Segnalazione in senso stretto.

Il Responsabile Whistleblowing:

- assicura il corretto svolgimento delle prescrizioni indicate nella presente Policy;
- gestisce le fasi di:
 1. Avvenuta Ricezione della Segnalazione
 - a. con invio ricevuta entro 7 giorni
 2. Esame Preliminare della Segnalazione
 - a. Verifica della Procedibilità della Segnalazione
 - b. Verifica della Ammissibilità della Segnalazione
 3. Fase di Accertamento
 - a. Verifica della Fondatezza della Segnalazione

b. Eventuale Trasmissione agli Organi Competenti cui: organi aziendali e Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/ 2001 le informazioni oggetto delle Segnalazioni e le relative conseguenze, ove necessario

- redige, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, la relazione annuale sul corretto funzionamento Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, ove presenti, che viene sottoposta per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Canova individua nel Presidente del Consiglio di Amministrazione (Indipendente) il soggetto Responsabile Whistleblowing.

Qualora il Responsabile Whistleblowing sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni saranno svolte dalla Funzione Compliance, individuata nel Responsabile della Funzione Compliance.

Le Segnalazioni sono gestite con la massima cura e attenzione e il Responsabile Whistleblowing deve trasmettere al Segnalante la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni lavorativi dal ricevimento.

4. Contenuto e procedura di segnalazione

4.1 Segnalazioni Interne delle violazioni (Whistleblowing interno)

Il Segnalante deve, per quanto possibile, fornire gli elementi necessari per ricomporre i fatti e determinare la veridicità di quanto Segnalato. La Segnalazione deve includere i seguenti componenti:

- informazioni anagrafiche sul soggetto Segnalante, inclusi indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- luogo, data e periodo in cui si è verificato l'evento oggetto della Segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della Segnalazione;
- informazioni che possono essere utilizzate per identificare la persona o le persone che hanno effettuato i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione ed eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro sulla sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del Segnalante in merito alla presenza o meno di un conflitto di interessi personale relativo alla Segnalazione.

È indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

La Società riconosce, come indicato in normativa, un canale di segnalazione scritto e un canale di segnalazione orale.

Per quanto riguarda il canale scritto, il Segnalante trasmette la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing tramite la piattaforma OneCompliance seguendo il manuale allegato alla presente procedura (Allegato 1).

Per quanto riguarda il canale orale, il segnalante tramette la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing di persona. E' possibile trovare i recapiti allegati alla presente procedura (Allegato 2).

Ferme restando le norme che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione, la SGR sarà comunque tenuta a garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto autore della violazione.

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 1, lettera g) del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.

Il Segnalante deve essere adeguatamente protetto da qualsiasi comportamento scorretto che derivi dalla Segnalazione, incluse ritorsioni e discriminazioni.

4.2 Segnalazioni Esterne all'autorità di vigilanza (Whistleblowing esterno)

Dal 3 gennaio 2018, a norma dell'art. 4-duodecies del Testo unico della finanza (TUF), il personale dei soggetti indicati dall'art. 4-undecies del TUF può trasmettere le Segnalazioni anche direttamente alle Autorità di Vigilanza in conformità a regole operative da loro definite, consentendo in tal modo al personale degli intermediari di segnalare all'Autorità violazioni delle norme del TUF e delle norme UE direttamente applicabili di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, fornendo così un ulteriore strumento di controllo e supervisione utile ad intercettare qualunque comportamento posto in essere in violazione della normativa in materia di servizi d'investimento.

A tal proposito, Banca d'Italia e Consob:

- A. ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del personale dei soggetti indicati nel presente Regolamento, Segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. Tra queste, Consob riceve le Segnalazioni riferite a violazioni delle disposizioni in tema di abusi di mercato di cui al regolamento (UE) n. 596/2014, in conformità alle procedure adottate da Consob ai sensi della Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392;
- B. possono stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle Segnalazioni, tenendo conto:
- della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione; l'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 7, comma 2, lettera g) del Regolamento (UE) 2016/679, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato;
 - della tutela adeguata del soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- C. si avvalgono delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle funzioni di vigilanza;
- D. prevedono, mediante protocollo d'intesa, le opportune misure di coordinamento nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza, ivi compresa l'applicazione delle relative sanzioni, in modo da coordinare l'esercizio delle funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti vigilati. Gli atti relativi alle Segnalazioni sono sottratti all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sul sito della Consob è possibile consultare la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <https://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>.

In tale sezione sono indicate le modalità operative che tutto il personale della SGR deve seguire per trasmettere direttamente alla Consob Segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

Allo stesso modo, la Banca d'Italia ha provveduto, dando attuazione al citato art. 4-duodecies del TUF, alla predisposizione del modulo whistleblowing a disposizione di dipendenti e collaboratori degli intermediari vigilati (Segnalazioni whistleblowing) sia di altri soggetti non dipendenti o collaboratori (Segnalazioni aziendali).

Al seguente link <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html>, sono espresse le modalità operative che tutto il personale della SGR deve seguire per trasmettere direttamente alla Banca d'Italia le Segnalazioni rilevanti.

La Banca d'Italia si riserva – ove lo ritenga opportuno – di contattare il Segnalante per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti, in osservanza al segreto d'ufficio che copre tutti i dati e le informazioni o notizie acquisiti in ragione dell'attività di vigilanza. La Banca d'Italia assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante, anche al fine di assicurare quest'ultimo da possibili ritorsioni.

5. Gestione del comportamento illegittimo

5.1 Valutazione formale della Segnalazione

Dopo l'acquisizione della Segnalazione e l'avvenuta notifica di ricezione, che deve essere effettuata entro 7 giorni, si susseguiranno le seguenti fasi:

1. Esame Preliminare della Segnalazione
 - a. Verifica della Procedibilità della Segnalazione: si procede a verificare che la segnalazione rispetti i presupposti soggettivi e oggettivi descritti dal Decreto.
 - b. Verifica della Ammissibilità della Segnalazione: una volta giudicata Procedibile, si verifica che non sussistano i seguenti casi:
 - i. Mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali
 - ii. Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore
 - iii. Esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti
 - iv. Produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni
 - c. Durante questa fase il Responsabile Whistleblowing si riserva il diritto di:
 - i. Nel caso di organo collegiale, nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione
 - ii. Richiedere al segnalante elementi aggiuntivi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione
2. Fase di Accertamento:
 - a. Verifica della Fondatezza
 - i. La persona incaricata di gestire le segnalazioni assicura lo svolgimento delle verifiche necessarie:
 1. Acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni
 2. Attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni (in considerazione di specifiche competenze richieste)
 - b. Si prosegue con:
 - i. L'archiviazione della segnalazione per mancanza di Fondatezza
 - ii. La comunicazione alle figure competenti per i relativi seguiti.

Entro tre mesi dall'avvenuta ricezione, il gestore della segnalazione invia al segnalante una comunicazione sullo stato dell'arte della segnalazione, che può comprendere:

1. Avvenuta archiviazione della segnalazione, con motivazioni allegate

2. Avvenuto accertamento della fondatezza e trasmissione agli organi interni competenti
3. Attività svolta e/o attività da svolgere relativamente alla segnalazione.

5.2 Valutazione sostanziale della Segnalazione

La valutazione deve essere condotta nel rispetto degli standard di obiettività e segretezza, della dignità dei lavoratori, delle leggi in materia di protezione dei dati personali, delle norme di diritto del lavoro e dei requisiti contrattuali del settore.

Il Responsabile Whistleblowing valuta, dunque, autonomamente la fondatezza della Segnalazione e il processo prevede la verifica dei fatti in essa contenuti attraverso lo svolgimento di tutte le azioni necessarie e coinvolge il Segnalante, il Segnalato e le funzioni aziendali competenti.

Tranne nei casi di diffamazione, in cui verrebbe presa in considerazione la possibilità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante a cura dell'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo non è soggetto ad alcuna sanzione disciplinare se la Segnalazione si rivela infondata.

5.3 Conclusione del processo di valutazione

Il Responsabile Whistleblowing redige una relazione che viene inoltrata all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale dopo aver raccolto tutte le informazioni rilevanti e aver terminato la valutazione. La relazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- Sintesi dei risultati e delle prove dell'indagine;
- Conclusioni (fondatezza e rilevanza o infondatezza e/o irrilevanza della Segnalazione);
- Raccomandazioni (se necessarie) per mitigare il rischio di reiterazione delle stesse tipologie di violazioni in futuro.

Nel caso vengano accertate le violazioni oggetto della Segnalazione l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale valutano l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza, ovvero rimettono – in relazione alle specifiche attribuzioni - al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle già menzionate misure. Ad esempio, solo il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di prendere provvedimenti nei confronti del comportamento dei dirigenti della SGR.

Dopo averla verificata, il Responsabile Whistleblowing archivia la Segnalazione e, nel caso in cui risulti infondata, ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale e al Segnalante in modo formale.

In queste circostanze, il Segnalante è esente da azioni disciplinari, ad eccezione di un potenziale intento diffamatorio, nel qual caso si valuterà la possibilità di avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti. L'Amministratore Delegato si occuperà poi delle fasi restanti in base all'autorità conferitagli dal Consiglio di Amministrazione.

Salvo situazioni in cui la condotta del Segnalante sia di rilevanza grave e critica, se il Segnalante è corresponsabile della violazione denunciata, sarà trattato con minore severità rispetto agli altri corresponsabili.

Nel caso in cui il Responsabile Whistleblowing sia egli stesso oggetto della Segnalazione e questa sia ritenuta fondata e rilevante, la comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione della SGR, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale deve essere effettuata direttamente dal Responsabile della Funzione Compliance.

Per evitare che violazioni successive aggravino la SGR, il processo sopra descritto deve essere completato nel più breve tempo possibile, secondo standard che tengano conto della gravità dell'infrazione

I soggetti coinvolti nella valutazione (Segnalante, Segnalato ed eventuali testimoni) possono richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione dei dati raccolti quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.

6. Forme di tutela del segnalante

6.1 Tutela dell'anonimato

L'identità del Segnalante non può essere divulgata senza il suo espresso consenso e chiunque riceva o sia coinvolto nella gestione della Segnalazione è tenuto a mantenerne la riservatezza. Questo viene fatto per evitare che il timore di subire conseguenze negative induca le persone a non denunciare le violazioni.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

L'anonimato del Segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza, ivi inclusa la divulgazione di informazioni dalle quali sia possibile dedurre l'identità del Segnalante, costituisce violazione del presente Regolamento e costituisce motivo di azione disciplinare.

6.2 Divieto di discriminazione

Il personale che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è soggetto a sanzioni, licenziamento o qualsiasi altra forma di discriminazione diretta o indiretta che incida sulle condizioni di lavoro per motivi riconducibili alla Segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. Azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul posto di lavoro e qualsiasi altra forma di ritorsione che si traduca in condizioni di lavoro intollerabili sono tutte considerate misure discriminatorie.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Sia il Segnalante che l'organizzazione sindacale dallo stesso richiamata possono segnalare l'adozione di provvedimenti discriminatori nei confronti dei soggetti effettuando le Segnalazioni all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

La SGR, previo consenso del Segnalante, può valutare di disporre il trasferimento nelle circostanze più estreme ed ogni qualvolta ciò risulti fattibile per incompatibilità ambientale del Segnalante.

I dipendenti che ritengano di essere stati oggetto di discriminazione devono segnalarlo in modo circostanziato al Responsabile Whistleblowing, il quale, accertate le circostanze, informa l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale dei casi al fine di intraprendere le azioni necessarie per correggere la situazione e/o mitigare gli effetti della discriminazione.

Sono vietate ritorsioni di qualsiasi tipo e discriminazioni nei confronti di coloro che collaborano alle attività di verifica della correttezza della Segnalazione.

6.3 Forme di tutela del segnalato

Nel corso della valutazione della Segnalazione di cui al paragrafo 5, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli necessariamente coinvolti nel processo di Segnalazione e valutazione della stessa. Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

A completamento della procedura di valutazione della Segnalazione, il Responsabile Whistleblowing, o anche l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nel valutare l'adozione di determinati provvedimenti, possono adottare ulteriori misure a tutela della riservatezza del Segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare.

6.4 Responsabilità del segnalante

Nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente Regolamento.

7. Archiviazione dei documenti e protezione dei dati

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Responsabile Whistleblowing garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- l'archiviazione (informatica e/o cartacea) della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica;
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure di privacy vigenti.

La documentazione relativa al processo sanzionatorio e disciplinare è archiviata e conservata dal Responsabile Whistleblowing, o dal Responsabile della Funzione Compliance, per un periodo di dieci anni.

Il trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti e/o citati nelle Segnalazioni è tutelato, ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy.

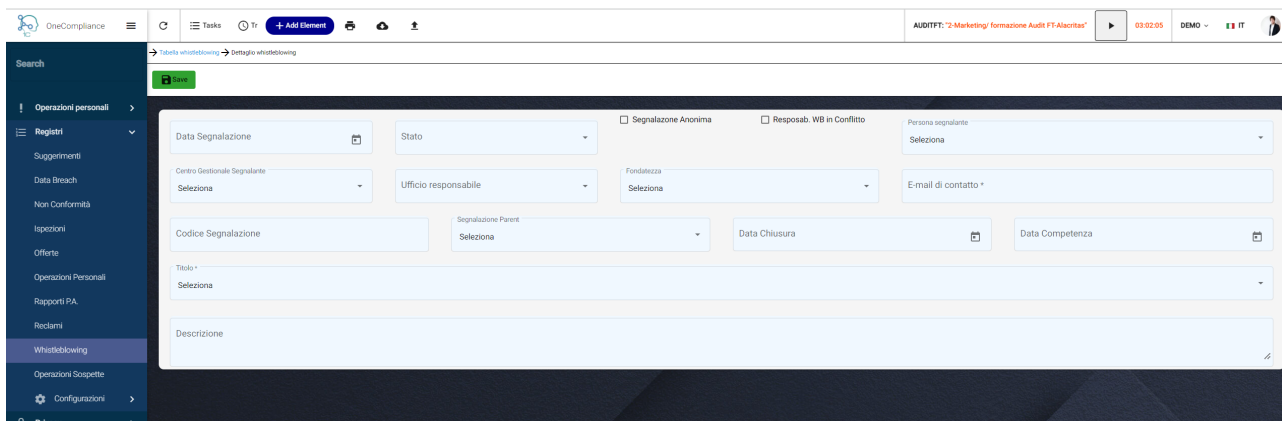
Segnalazione Whistleblowing

L'utente che vuole effettuare una segnalazione accede alla piattaforma **OneCompliance** (attraverso le proprie credenziali, preventivamente definite). Tramite il menù "Registri", è possibile accedere al sotto-menù "Whistleblowing" per poter effettuare una segnalazione.

Qui, il potenziale segnalante potrà trovare una lista delle eventuali segnalazioni WB precedentemente da lui effettuate. Per ciascuna, in questa panoramica sono visibili istantaneamente le seguenti informazioni:

- **Tipo:** in questa colonna vengono definite le tipologie di registro. In questo menù saranno tutte "WhistleBlowing"
- **Codice:** codice univoco serve a individuare correttamente la segnalazione
- **Centro Gestionale Segnalante:** ufficio di riferimento del segnalante
- **Centro Gestionale di Monitoraggio:** ufficio preposto alla lettura della segnalazione
- **Stato:** fase di sviluppo della segnalazione all'interno del percorso preposto
- **Data Segnalazione:** data in cui è avvenuta la segnalazione, che darà origine alle scadenze normative
- **Data Chiusura:** data in cui la segnalazione è stata archiviata
- **Titolo:** breve panoramica del contenuto della segnalazione.


Andando a selezionare il pulsante **"+Add Element"** si accede alla sotto-maschera di creazione di una nuova segnalazione.



Nella creazione di una nuova segnalazione è importante andare a individuare le informazioni da inserire, al fine di rendere ammissibile, procedibile e fondata la segnalazione. I campi contrassegnati dall'asterisco sono obbligatori. Di seguito i campi principali da inserire in fase di compilazione della segnalazione:

- **Segnalazione Anonima:** selezionando questo flag la segnalazione non conterrà alcuna traccia per il responsabile WB sull'identità della persona segnalante.
- **Responsabile WB in Conflitto:** se il responsabile del WB è in conflitto rispetto alla segnalazione, spuntando questo flag si invierà ad un ufficio di back-up la segnalazione.
- **Persona Segnalante:** l'anagrafica del segnalante. L'identità rimarrà riservata secondo il rispetto della normativa vigente.
- **E-mail di Contatto:** mail dove essere contattato e ricevere la ricevuta di avvenuta ricezione e lo stato dell'arte della segnalazione.

- **Descrizione:** all'interno di questa textbox si inserisce la descrizione - accurata, precisa e puntuale - di quanto si intende segnalare. Per essere conforme deve contenere una descrizione dettagliata dei fatti avvenuti, delle persone coinvolte e del luogo in cui il presunto illecito è avvenuto.

Una volta effettuata la segnalazione, premere sul tasto verde “ Save” in alto a sinistra per porre fine alla sessione ed inviare la segnalazione.

ALLEGATO 2. RECAPITI RESPONSABILE WHISTLEBLOWING

NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE	ALESSANDRA GAZZOLA
INDIRIZZO	Via Armando Diaz, 3, 31100 Treviso TV - presso Studio Emme 7 G