

REGOLAMENTO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA

Il Whistleblowing, o Sistema interno di segnalazione delle violazioni è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica 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.

I dipendenti - intesi in senso ampio, come specificato meglio nel prosieguo - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e pertanto sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano degenerare.

Lo scopo del Whistleblowing è permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa 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.

Le Segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il Segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci.

L'adozione di un Sistema interno di Segnalazione delle violazioni è espressione di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza e ad ascoltare le segnalazioni dei dipendenti.

Gli Organi Societari promuovono attivamente il Whistleblowing e incoraggiano l'intera organizzazione a segnalare ogni possibile situazione di rischio.

2. PERIMETRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I riferimenti normativi al Whistleblowing sono molteplici, di seguito sono evidenziati quelli di maggior pertinenza per la SGR:

- Con riferimento alle disposizioni in tema di "Antiriciclaggio" il 4 luglio 2017 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 che modifica e riscrive integralmente, anziché emendarlo il contenuto del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231.

L'articolo 48 del Capo VII (segnalazioni di violazioni) del nuovo Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 prevede l'introduzione del sistema di segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (c.d. whistleblowing). Tali disposizioni normative mirano a definire i requisiti minimi necessari per la predisposizione di sistemi, volti a consentire al personale di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto Segnalato.

- Con riferimento alle disposizioni che disciplinano l'attività svolta dagli intermediari, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 3 agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel TUF l'articolo 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e l'articolo 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" che hanno esteso l'ambito di applicazione delle segnalazioni, da parte del personale, agli atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (Market Abuse).
- Il Regolamento (UE) n. 1286/2014 relativo ai documenti contenenti le informazioni chiave (KID) per i prodotti d'investimento al dettaglio e assicurativi pre-assemblati (PRIIPS) introduce specifiche norme sui "sistemi interni" che devono consentire ai dipendenti di segnalare, anche alle Autorità di Vigilanza, eventuali comportamenti dell'intermediario in contrasto con quanto

previsto in materia di obblighi informativi sui predetti prodotti finanziari.

- La Banca d'Italia e la Consob adottano, secondo le rispettive competenze, le disposizioni attuative, avuto riguardo all'esigenza di coordinare le funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti destinatari. La Banca d'Italia ha quindi emanato, in data 5 dicembre 2020, il "Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF".

In particolare, si evidenzia che all'articolo 9 il citato regolamento prevede: "L'organo con funzione di supervisione strategica approva i sistemi interni di Segnalazione delle violazioni", facendo rimando all'Allegato 4, in cui – tra l'altro – viene richiamato che: "I sistemi interni di Segnalazione delle violazioni sono definiti in linea con il principio di proporzionalità".

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento intende individuare idonee soluzioni organizzative in materia di whistleblowing, in conformità con quanto previsto dalle citate disposizioni normative e proporzionalmente al profilo dimensionale e alla complessità operativa di Fenera & Partners SGR (di seguito anche la "SGR" o la "Società").

La normativa primaria in particolare circoscrive il perimetro oggettivo del whistleblowing alle "violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo" e agli "atti o fatti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014". Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, la presentazione di una Segnalazione non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Le Segnalazioni possono essere effettuate da tutto il personale della SGR, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera cc) del Decreto Legislativo n. 231/2007 (modificato dal Decreto Legislativo n. 90/2017), ovvero "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione del soggetto obbligato, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di cui all'articolo 31, comma 2, del TUF nonché i produttori diretti e i soggetti addetti all'intermediazione di cui all'articolo 109, comma 2, lettere c) ed e), CAP".

Il Sistema interno delle Segnalazioni è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La SGR aggiorna almeno annualmente (ovvero ogniqualvolta si renda necessario) il perimetro dei soggetti che possono effettuare le Segnalazioni. Qualora un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, la SGR è tenuta a trasmettere allo stesso il presente Regolamento.

4. NOMINA DEL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Conformemente con quanto previsto dalle disposizioni normative, la SGR designa un Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- esaminare e valutare le Segnalazioni;
- riferire direttamente e senza indugio al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute. Tale relazione sarà sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e sarà successivamente messa a disposizione del personale della SGR.

Fenera & Partners SGR individua nel Responsabile della Funzione Compliance il soggetto Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione. Coerentemente con le previsioni normative e con il proprio modello organizzativo e operativo – alla luce del principio di proporzionalità – la SGR ha ritenuto di attribuire al Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle Segnalazioni.

Qualora il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione 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 di riserva, individuata nel Responsabile della Funzione di Internal Audit.

Tutte le Segnalazioni sono gestite con la massima attenzione e il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione deve trasmettere al Segnalante la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento.

5. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

5.1 Segnalazioni Interne delle violazioni (Whistleblowing interno)

Il Segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto Segnalante, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Ai fini della Segnalazione, il Segnalante è tenuto ad utilizzare il modello riportato in allegato al presente Regolamento (Modulo per la Segnalazione delle violazioni).

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

La Segnalazione è inviata dal Segnalante al Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione attraverso una delle seguenti modalità:

- mediante invio all'apposito indirizzo e-mail s.garino@fenerapartners.it, riconducibile al soggetto preposto alla ricezione della Segnalazione; qualora tale soggetto sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, tramite l'indirizzo e-mail della Dott.ssa Laura Lorenzoni laura.lorenzoni@TMF-Group.com, Responsabile Internal Audit e quale Funzione di riserva come sopra individuata;
- tramite lettera raccomandata all'indirizzo Fenera & Partners SGR S.p.A. – C.so Matteotti n. 26 – 10121 Torino, all'attenzione del soggetto preposto alla ricezione della Segnalazione.

In ogni caso la SGR dovrà garantire la 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 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.

Dovrà altresì essere garantita la tutela adeguata del soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

5.2 Segnalazioni esterne alle 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 all'articolo 6.1.2 del 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: <http://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.

Parimenti la Banca d'Italia ha provveduto, dando attuazione al citato art. 4-duodecies del TUF, alla predisposizione del c.d. modulo whistleblowing a disposizione di dipendenti e collaboratori degli intermedi vigilati (c.d. Segnalazioni whistleblowing) sia di altri soggetti non dipendenti o collaboratori (c.d. Segnalazioni aziendali). I moduli possono essere inviati tramite casella di posta elettronica alla casella di posta certificata whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it ovvero via posta ordinaria, all'indirizzo della Banca d'Italia – Servizio CRE – divisione SRE – a Roma, Via Nazionale n. 91, con busta recante la dicitura "riservato".

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.

Il modulo di Segnalazione (per i dipendenti e collaboratori degli intermediari vigilati) ricomprende oltre alle informazioni anagrafiche e di contatto del Segnalante, il ruolo e la qualifica ricoperte all'epoca del fatto segnalato, l'area cui può essere riferito l'illecito (es. area crediti, controllo interno...), la data o l'arco temporale in cui si è consumato l'illecito, una descrizione sintetica dei fatti oggetto della Segnalazione, nonché l'indicazione delle ulteriori autorità cui è stata presentata eventualmente la Segnalazione.

6. PROCEDURA DI VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

6.1 Valutazione formale della Segnalazione

Il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione si occupa preliminarmente della valutazione formale della ricevibilità della Segnalazione stessa in coerenza con quanto definito nel presente Regolamento, anche attraverso successivi contatti con il Segnalante finalizzati all'ottenimento di informazioni più complete, ove necessario.

Una volta ottenuti tutti gli elementi necessari, la Segnalazione verrà classificata nelle seguenti categorie:

- Segnalazione presunta grave: in caso la Segnalazione tratti di situazioni (i) recanti un danno consistente alla SGR con effetti immediati a bilancio o sulla reputazione nel suo complesso ovvero (ii) afferenti all'ambito di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Nel caso (i) il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione è tenuto a procedere con le opportune verifiche e dopo aver effettuato una prima analisi sulla fondatezza della Segnalazione, ad informare tempestivamente l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale. Tale informativa dovrà essere supportata da adeguate motivazioni e documentazione a sostegno della classificazione della Segnalazione come presunta grave; nel caso (ii) ad informare immediatamente oltre al Collegio Sindacale anche il Responsabile AML al fine di avviare immediatamente le necessarie valutazioni sull'operatività oggetto della Segnalazione.

- Segnalazione oggetto di valutazione: dalla valutazione formale è emersa la ricevibilità della Segnalazione.
- Segnalazione non oggetto di valutazione: la Segnalazione non possiede i requisiti formali per essere presa in considerazione.

Stante quanto sopra, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione (ovvero la "Funzione di riserva" qualora ricorrano i presupposti) comunica al Segnalante, entro 7 giorni (attraverso la stessa modalità di ricezione della Segnalazione), l'avvio del procedimento di esame.

6.2 Valutazione sostanziale della Segnalazione

La valutazione dovrà avvenire nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della dignità del personale, della normativa in termini di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

La valutazione di merito della Segnalazione viene effettuata dallo stesso il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione e si sostanzia nell'accertamento dei fatti ivi riportati, tramite lo svolgimento di ogni attività opportuna e l'eventuale coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti, del Segnalante e del Segnalato.

Nel caso in cui la Segnalazione venga reputata infondata, il soggetto Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne qualora si ravvisi una fattispecie diffamatoria, caso in cui verrà valutata l'eventualità di procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, demandando le fasi successive all'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Segnalato ha il diritto di essere messo a conoscenza dell'esistenza di un procedimento personale nei propri confronti e – fatti salvi i casi di palese infondatezza della Segnalazione - è invitato a trasmettere in forma scritta le proprie memorie circa i fatti oggetto di Segnalazione, entro 7 giorni dalla comunicazione.

Il Segnalato può essere anche ulteriormente invitato dal Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione a raffrontarsi direttamente sull'oggetto della Segnalazione, contribuendo all'analisi del caso e apportandovi gli elementi dallo stesso ritenuti opportuni e necessari.

Ancorchè il Segnalante dia proprio consenso a rivelarne l'identità al Segnalato e fatti salvi casi di estrema rilevanza è esclusa una fase di confronto diretto tra Segnalante e Segnalato, nell'ambito delle indagini.

6.3 Conclusione del processo di valutazione

Raccolti tutti gli elementi necessari e conclusa la propria valutazione, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione predispone una relazione che viene trasmessa all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, contenente i seguenti elementi minimi:

- Sintesi dell'iter di indagine e delle evidenze raccolte;
- Esposizione delle conclusioni (fondatezza e rilevanza o infondatezza e/o irrilevanza della Segnalazione);
- Raccomandazioni (ove dovute) al fine di mitigare il rischio di ripetizione delle stesse tipologie di violazioni nel 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 predette misure. A titolo esemplificativo misure che attengono alla condotta dei dirigenti della SGR sono esclusivamente nell'alveo di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Ad esito della verifica e in caso di infondatezza della Segnalazione il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione provvede ad archiviare la Segnalazione, informandone in ogni caso l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale, nonchè il Segnalato e il Segnalante in via formale.

In tali casi il Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne qualora si ravvisi una fattispecie diffamatoria, situazione in cui verrà valutata l'eventualità di procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, demandando le fasi successive all'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di Segnalazione, è previsto un trattamento attenuato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del Segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Qualora oggetto della Segnalazione sia il medesimo Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione e la Segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, l'informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione della SGR, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale dovrà essere fornita direttamente dalla Funzione di riserva.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la SGR. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione, salvo casi eccezionali e opportunamente motivati in cui l'esame e la valutazione della Segnalazione possa estendersi fino a 6 mesi, previa comunicazione al Collegio Sindacale.

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.

7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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.

L'identità del Segnalante può invece essere rivelata al soggetto Segnalato, quando vi sia il consenso del Segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del Segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

7.2 Divieto di discriminazione

Il personale che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, 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. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, la SGR può valutare di disporre il trasferimento per incompatibilità ambientale del Segnalante, previo consenso del medesimo.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione che, accertata la fondatezza, segnala la casistica all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di

riscontro della fondatezza della Segnalazione.

7.3 Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing

Fatti salvi i richiami alle previsioni contenute nel Codice Civile, nello Statuto dei Lavoratori, il legislatore è intervenuto nel novembre 2017 con una norma specifica che disciplina la tutela dei lavoratori che siano autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato .

La disciplina partendo dal settore pubblico allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio, modificando le previsioni di cui al Decreto 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, introducendo le previsioni circa la definizione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti, con l'obbligo di prevedere canali riservati di presentazione, da parte dei vertici degli enti.

L'articolo 2 si sofferma poi sui comportamenti discriminatori e il ruolo del datore di lavoro in tali casi.

L'articolo 3 del provvedimento infine introduce, in relazione alle ipotesi di Segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO

Nel corso dell'esame 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 ed esame della stessa. Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Ad esito della procedura d'esame della Segnalazione, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione ovvero 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, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

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

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.

10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

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

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici);
- 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 privacy vigenti.

La documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare è archiviata e conservata per dieci anni a cura del Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione, ovvero della Funzione di Riserva.

È tutelato, ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

11. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per favorire l'uso dei sistemi interni di Segnalazione e la diffusione di una cultura della legalità, la SGR assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni del presente Regolamento e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (art. 7, comma 2, del decreto legislativo 20 giugno 2003, n. 196), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.