

# Whistleblowing

<b>Tipo Documento</b>	Policy
<b>Versione</b>	01
<b>Data Approvazione CdA</b>	03/11/2023
<b>Data Applicazione</b>	06/11/2023
<b>Pagine</b>	13
<b>Redazione</b>	Servizio Internal Audit e Servizio Compliance

## Indice

1.	PREMESSA E GENERALITÀ .....	3
2.	TERMINI E DEFINIZIONI.....	3
3.	CONTESTO NORMATIVO .....	4
4.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
4.1.	RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE (RSIS).....	5
4.2.	OGGETTO E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	6
4.3.	INVIO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
4.3.1.	CANALE CARTACEO .....	7
4.3.2.	CANALE INFORMATICO .....	7
4.4.	ANALISI DELLA SEGNALAZIONE .....	8
4.5.	COMUNICAZIONI AL SEGNALANTE .....	8
4.6.	REPORTING INTERNO .....	9
4.7.	CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	9
4.8.	FORMAZIONE INTERNA E INFORMATIVA.....	9
5.	SISTEMI DI PROTEZIONE .....	9
6.	FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO .....	11
7.	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA .....	11
8.	PROCEDURE DI SEGNALAZIONE VERSO LE AUTORITÀ DI VIGILANZA.....	12
9.	DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	12

## Modifiche al documento

Versioni	Data	Descrizione delle Modifiche
00	09/11/2018	Prima emissione e approvazione CdA
01	03/11/2023	Aggiornamento per revisione normativa (D. Lgs 24/2023)

## 1. Premessa e Generalità

Il presente documento definisce il sistema da adottare da parte di Anima Holding (nel seguito anche “la Società”) per le segnalazioni di fatti o comportamenti che possano costituire una violazione, come meglio definita al paragrafo 2 - “Termini e definizioni”.

Il presente documento stabilisce:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni da coinvolgere nella gestione delle segnalazioni;
- l’oggetto e i requisiti della segnalazione;
- le modalità e i canali di comunicazione che i potenziali segnalanti possono utilizzare;
- la fase di analisi da parte del responsabile interno della segnalazione;
- la fase di reporting agli organi societari e all’Organismo di Vigilanza di competenza.

Il processo nel seguito definito assicura la riservatezza sull’identità del segnalante, sulla base delle norme vigenti in materia e della normativa interna disciplinante le forme di tutela contro condotte ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante (si veda paragrafo 5 - “Sistemi di protezione”).

## 2. Termini e definizioni

- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società e che consistono in:
  - Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
  - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulla società;
  - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. Tale soggetto può essere rappresentato da:
  - **personale dipendente** e coloro che operano sulla base dei rapporti che ne determinano di fatto l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
  - **i lavoratori autonomi** nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
  - **i lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società fornendo beni o servizi o realizzando opere;
  - **i liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;

- **i volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
  - **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione**, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
  - **personale che ha terminato il rapporto di lavoro** con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
  - **persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato** (c.d. “candidati”) nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.
- **Segnalato**: soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di segnalazione.
  - **Segnalazione interna**: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 4
  - **Segnalazione esterna**: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata tramite i canali di segnalazione esterna di cui ai par. 7, 8 e 9.
  - **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### 3. Contesto normativo

Il presente documento è redatto in conformità e in coerenza con il quadro normativo di riferimento nel seguito descritto.

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (cd. “Decreto Whistleblowing”) raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, tenendo conto delle previsioni legislative vigenti, ai fini dell'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e che, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

Il Decreto Whistleblowing non ha abrogato la specifica normativa di settore applicabile alle SGR contenuta negli articoli 4-undecies e 4-duodecies TUF i quali prevedono (i) l'obbligo per tutti gli intermediari, tra cui le SGR, di istituire dei sistemi interni di segnalazione, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (cd. MAR) nonché (ii) specifiche procedure di segnalazione alle Autorità di Vigilanza. Continua pertanto ad applicarsi alle Sgr anche la relativa disciplina di attuazione contenuta nel “Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del Tuf” e nello specifico all'art. 9, richiamato dall'art. 39, “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni” in forza del quale “L'organo con funzione di supervisione strategica approva i sistemi interni di segnalazione delle violazioni, secondo quanto previsto dall'Allegato 4.”. Tale Allegato 4 disciplina poi le caratteristiche che devono possedere i sistemi interni di segnalazione delle violazioni delle SGR.

Con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti il Decreto Whistleblowing interviene sull'originaria disciplina prevista per il settore privato dal D.Lgs. n. 231/2001 “Disciplina della

*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” prevedendo che i modelli di organizzazione e gestione ex. Dlgs. 231/2001 devono istituire canali di segnalazione interna rispondenti ai requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, nonché, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Occorre poi rammentare la disciplina antiriciclaggio che introduce specifiche previsioni in materia di *whistleblowing*, attraverso l’obbligo di segnalazione delle violazioni delle disposizioni dettate in funzione della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. In particolare, l’art. 48 del D.lgs. 231/2007, così come modificato dal D.lgs. n. 90 del 25 maggio 2017, ha dato attuazione a livello nazionale alla c.d. IV Direttiva antiriciclaggio che indica, tra le altre, che i soggetti obbligati dispongano di procedure di segnalazione al proprio interno che garantiscano:

- la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni e la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

Gli adempimenti di cui sopra devono essere svolti nel rispetto del più ampio quadro normativo del General Data Protection Regulation (GDPR) il quale richiede l’adozione di idonee misure di protezione per il trattamento dei dati personali connessi ad ogni fase del processo di segnalazione.

## **4. Canale di segnalazione interna**

### **4.1. Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (RSIS)**

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (RSIS) assicura il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni, riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti, nonché redige una relazione annuale sul corretto funzionamento del processo stesso.

Una segnalazione è considerata rilevante e quindi meritevole di attenzione da parte del RSIS se ha ad oggetto una “violazione” (cfr. definizione sub par. 2).

Il RSIS non può essere subordinato all’eventuale soggetto segnalato, non può essere esso stesso il presunto responsabile della violazione e non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio.

Nel caso il soggetto cui la segnalazione si riferisce sia il RSIS il segnalante può inoltrare la stessa al RSIS di “riserva”.

I RSIS devono essere in possesso dei requisiti morali e professionali assicurando la massima imparzialità, obiettività e indipendenza di giudizio nello svolgimento delle proprie mansioni nonché adeguatamente formati.

Il RSIS è individuato nella figura del Responsabile del Servizio Internal Audit e nella figura del Responsabile del Servizio Compliance come “RSIS di riserva”. Entrambe le figure sono state formate in ambito di whistleblowing.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello competente, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (per esempio dall’utilizzo di una modulistica apposita per le

segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia), la segnalazione è considerata “segnalazione whistleblowing” e va trasmessa dal ricevente, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## 4.2. Oggetto e requisiti della segnalazione interna

La segnalazione può essere:

- **confidenziale:** quando il segnalante è conosciuto ma la società non ne rivela l'identità in assenza di un suo esplicito consenso;
- **anonima:** quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede e non sono consentite segnalazioni che abbiano ad oggetto una lamentela personale. Tali segnalazioni non saranno ritenute rilevanti e pertanto non formeranno oggetto di approfondimento da parte del Responsabile del canale di segnalazione interna.

La segnalazione deve riguardare condotte fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, ossia in virtù dell'ufficio rivestito o in occasione e/o in conseguenza dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

La segnalazione deve essere circostanziata e specificare i fatti e i comportamenti in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, l'ambito normativo di riferimento (231/2001, 231/2007, TUF, Market Abuse, ecc...).

Affinché possa essere definita circostanziata, la segnalazione deve contenere i seguenti contenuti minimi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono avvenuti;
- le generalità o altri elementi che favoriscano l'identificazione del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

## 4.3. Invio della segnalazione

Il segnalante che abbia il sospetto che si sia verificata o si possa verificare una violazione, può inviare una segnalazione all'attenzione del Responsabile del canale di segnalazione interna secondo le modalità di seguito indicate.

- ⇒ **Per il personale dipendente**, attraverso uno dei due canali alternativi:
- comunicazione elettronica via software “Comunica Whistleblowing” (c.d. “**canale informatico**”);
  - lettera via posta ordinaria (c.d. “**canale cartaceo**”).
- **Per i soggetti esterni alla Società**, ovvero che non hanno accesso ai sistemi aziendali (fornitori, azionisti, consulenti, ex dipendenti, ecc..), tramite canale cartaceo.

Qualora il segnalante ritenga il RSIS in conflitto di interessi con la segnalazione, è possibile specificare un secondo destinatario, identificato nel Responsabile della Funzione Compliance.

I canali di segnalazione sono attivati sentite le eventuali rappresentanze sindacali aziendali.

#### 4.3.1. Canale cartaceo

Il segnalante può inviare una lettera all'indirizzo della sede legale di Unione Fiduciaria (Via Amedei, 4 - 20123 Milano) alla cortese attenzione dell'Ufficio Whistleblowing - ANIMA.

Una volta ricevuta la lettera, il fornitore invierà opportuna comunicazione - via e-mail - al RSIS, il quale la recupererà personalmente entro dieci giorni lavorativi.

Una volta presa visione del contenuto della lettera, il RSIS ne inserisce i dettagli rilevanti nel sistema "Comunica Whistleblowing" (si veda paragrafo 4.3.2) ed avvia la fase di analisi (si veda paragrafo 4.4) o, in alternativa, archivia la pratica.

#### 4.3.2. Canale informatico

Il canale informatico è rappresentato dalla piattaforma "Comunica Whistleblowing" di proprietà di Unione Fiduciaria.

La piattaforma consente al RSIS di monitorare le informazioni ricevute con completezza e tempestività e gestire le successive fasi della segnalazione.

Essa funge inoltre da Registro delle segnalazioni (incluse quelle ricevute tramite canale cartaceo) ed è utilizzabile dal RSIS per finalità di reporting.

L'accesso al sistema da parte del segnalante avviene in modalità anonima. È il segnalante stesso a scegliere se comunicare i propri dati personali al RSIS in fase di compilazione della scheda di segnalazione.

Nel caso di accesso anonimo e segnalazione anonima, il RSIS avrà come unico riferimento e rimando alla segnalazione un codice ad essa associato dal sistema.

Per poter inviare una segnalazione tramite canale informatico, il segnalante può accedere al sistema "Comunica Whistleblowing" attraverso un link accessibile anche dalla intranet aziendale. Per completare l'accesso alla pagina *whistleblowing* dedicata ad Anima, il segnalante deve inserire il *token* azienda. Il *token* ha una validità di sei mesi ed è cura del RSIS comunicare il nuovo *token* ad Unione Fiduciaria per la sostituzione e, a seguito di conferma del fornitore, aggiornare la intranet aziendale.

Una volta effettuato l'accesso al sistema, il segnalante compila una scheda contenente le domande necessarie a circostanziare la segnalazione, individuare l'ambito di riferimento della segnalazione ed allegare eventuale documentazione a supporto.

Completata la scheda, il sistema ne mostra un'anteprima, consentendo al segnalante di modificarne o confermarne i contenuti e di inviarla al RSIS. Al momento dell'invio, il sistema genera automaticamente:

- il codice univoco della segnalazione, che il segnalante dovrà conservare con cura per poter consultare lo stato avanzamento della pratica da parte del RSIS ed identificarlo quale segnalante;
- l'e-mail di notifica al RSIS circa la nuova segnalazione.

#### 4.4. Analisi della segnalazione

Il RSIS effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti di fondatezza e attendibilità necessari ad avviare gli ulteriori approfondimenti. Le segnalazioni generiche non saranno prese in considerazione.

Qualora la segnalazione sia ritenuta mera lamentela personale o sia relativa a eventi già segnalati e/o conosciuti dalla società, o non rientri nel campo di applicazione delle norme che regolano il whistleblowing, il RSIS procederà con l'archiviazione della pratica dandone comunicazione al segnalante.

L'RSIS, può richiedere al segnalante ulteriori elementi chiarificatori. Se le informazioni fornite risultassero ancora insufficienti, l'RSIS procederà con l'archiviazione della pratica, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta verificata la fondatezza della segnalazione, nel caso in cui essa sia relativa ad uno dei seguenti contesti normativi, il RSIS informa tempestivamente i soggetti preposti, qualora non siano oggetto della segnalazione, avendo cura di omettere, per motivi di privacy, i dati del segnalante. In particolare, e a titolo esemplificativo:

1. Market abuse: il RSIS informa il Responsabile della Funzione Compliance;
2. Responsabilità della società ex D. Lgs. 231/01: il RSIS informa l'Organismo di Vigilanza 231/01;
3. Commissione di illeciti ai fini del D. Lgs. 231/07: il RSIS informa il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio;
4. Anticorruzione: il RSIS informa il Responsabile della Funzione Anticorruzione.

I soggetti preposti avranno il compito di coordinare le opportune indagini finalizzate a verificare la fondatezza della segnalazione avvalendosi anche di consulenti esterni competenti sulla materia oggetto di investigazione.

#### 4.5. Comunicazioni al segnalante

Il RSIS aggiorna il segnalante sullo stato avanzamento della pratica attraverso lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione.

Nello specifico sono previste le seguenti comunicazioni da parte del RSIS:

- entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento;
- entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento occorre dare riscontro alla segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per "ricezione della segnalazione" si intende il momento in cui il RSIS:

- ritira personalmente la comunicazione cartacea;
- riceve dalla Piattaforma "Comunica Whistleblowing" la mail che gli notifica la presentazione di una nuova segnalazione.



#### 4.6. Reporting interno

Per quanto riguarda le segnalazioni ricevute tramite canale informatico, il RSIS può accedere alla sezione di reportistica dedicata sul sistema "Comunica Whistleblowing".

Il RSIS redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute dalla Società e dalle sue controllate.

La relazione viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale sulla intranet aziendale.

#### 4.7. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della disciplina sulla conservazione dei dati (GDPR).

#### 4.8. Formazione interna e informativa

La politica di whistleblowing è resa disponibile sulla intranet aziendale.

Per diffondere consapevolezza e garantire la corretta interpretazione del sistema di segnalazione, viene fornita adeguata formazione a tutto il personale da parte della Funzione Risorse Umane con la supervisione della Funzione Compliance.

Una copia della presente politica viene consegnata al nuovo personale in sede di assunzione.

Sul sito internet della società sono pubblicate in una sezione dedicata informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

### 5. Sistemi di protezione

Al fine di garantire una maggiore tutela dei segnalanti, in modo da incentivare le segnalazioni di illeciti di cui siano venuti a conoscenza in contesto lavorativo, sono previste specifiche misure di protezione così come disciplinate dalla normativa vigente.

La tutela è prevista anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Tali tutele si applicano anche in caso di segnalazione c.d. esterna e di divulgazioni pubbliche e sono estese a:

- facilitatore: ossia la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; affinché possa beneficiare delle tutele previste per il segnalante, l'identità del facilitatore deve essere resa nota in sede di segnalazione;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **Divieto di ritorsione**

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Segnalante è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o sleali conseguenti alla segnalazione così come previsto dalla normativa vigente. Nel caso di corresponsabilità, il Segnalante può essere soggetto a un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

### **Misure di sostegno**

Il Segnalante beneficia di molteplici misure di sostegno fornite da enti del Terzo settore (tra cui, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni d'accesso al patrocinio a spese dello Stato). È istituito presso l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

### **Tutela della riservatezza**

La Società, in conformità alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante, la confidenzialità delle informazioni ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo e garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

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

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;
- l’anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all’Autorità Giudiziaria.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

La Società tutela il segnalante da eventuali azioni disciplinari nei suoi confronti nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, ad eccezione dei casi di dolo o colpa grave. Inoltre, adotta tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale in modo che il segnalante sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minacce.

Si rinvia al Codice di Comportamento e al Codice Disciplinare per quanto attiene le specifiche previsioni riguardanti rispettivamente le regole di condotta da tenere in ambito Whistleblowing nonché le sanzioni disciplinari previste in caso di violazione delle stesse.

## 6. Forme di tutela del segnalato

Nella fase di analisi della segnalazione, nelle more dell’accertamento dell’eventuale responsabilità, il segnalato viene tutelato attraverso:

- la riservatezza dei dati personali; salva ogni forma di responsabilità penale e disciplinare del segnalato nel caso di obbligo di comunicazione, ad esempio nel caso di richieste dell’Autorità Giudiziaria;
- la protezione da qualsiasi azione discriminatoria o ritorsiva;
- la protezione da delazioni da parte dei colleghi volte a danneggiarne la reputazione.

## 7. Procedura di segnalazione esterna

In relazione alle violazioni oggetto di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/23, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna, tramite il canale attivato dall’ANAC, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

1. non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L’ANAC:

- darà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante e richiederà a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgerà l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- darà riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- darà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- comunicherà alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Sul sito dell'ANAC sono presenti ulteriori indicazioni circa le modalità di presentazione della segnalazione tramite il canale esterno.

Si fa presente che in base alle Linee Guida di ANAC, una segnalazione esterna che avesse ad oggetto violazioni del Modello organizzativo societario, potrebbe non essere esaminata o accolta.

## 8. Procedure di segnalazione verso le Autorità di Vigilanza

Al fine di migliorare la propria azione di vigilanza sugli intermediari, le Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob) hanno predisposto appositi canali di comunicazione per consentire al personale degli intermediari l'invio diretto di eventuali segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del TUF o di atti dell'UE direttamente applicabili nelle stesse materie.

Le segnalazioni alla CONSOB di violazioni del regolamento Prospetto come definito all'art. 93-bis, comma 1, lett. a) TUF e le violazioni del Regolamento UE 596/2014 possono essere segnalate da chiunque.

## 9. Divulgazioni Pubbliche

Per divulgazione pubblica si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante beneficia delle misure di protezione previste se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.