



---

## Policy di segnalazione delle violazioni - whistleblowing

---

<b>Approvazione</b>	<b>Versione</b>	<b>Modifiche</b>
<i>Consiglio di Amministrazione del 01/08/2019</i>	0	Adozione
<i>Consiglio di Amministrazione del 27/04/2020</i>	1	Aggiornamento
<i>Consiglio di Amministrazione del 27/07/2023</i>	2	Aggiornamento

## Indice

<b>PARTE I – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NOTMATIVE NAZIONALI O DELL’UNIONE EUROPEA DI CUI AL D.LGS. N. 24/2023</b>	<b>4</b>
<b>I.1. Premessa e riferimenti normativi</b>	<b>4</b>
<b>I.2. Scopo del documento</b>	<b>4</b>
<b>I.3. Soggetti abilitati alla segnalazione</b>	<b>5</b>
<b>I.4. Modalità di invio della segnalazione</b>	<b>5</b>
<b>I.4.1. Canale di segnalazione interna</b>	<b>5</b>
a) <b>Segnalazione scritta</b>	<b>5</b>
b) <b>Segnalazione orale</b>	<b>5</b>
<b>I.4.2. Canale di segnalazione esterna</b>	<b>6</b>
<b>I.4.3. Divulgazione pubblica</b>	<b>6</b>
<b>I.5. Oggetto e contenuto della segnalazione</b>	<b>7</b>
<b>I.5.1. Oggetto della segnalazione</b>	<b>7</b>
<b>I.5.2. Elementi e contenuto della segnalazione</b>	<b>8</b>
<b>I.6. Gestione del canale di segnalazione interna</b>	<b>9</b>
<b>I.6.1. Responsabile del canale di segnalazione interna</b>	<b>9</b>
<b>I.6.1.1. Compiti del Responsabile delle segnalazioni</b>	<b>9</b>
<b>I.6.1.2. Caratteristiche del Responsabile delle segnalazioni e soggetti alternativi a cui segnalare le violazioni</b>	<b>9</b>
<b>I.6.2. La segnalazione inviata ad un soggetto non competente</b>	<b>10</b>
<b>I.7. I procedimenti da attivare a seguito della segnalazione</b>	<b>10</b>
<b>I.7.1. Analisi e valutazioni a cura del Responsabile delle segnalazioni</b>	<b>10</b>
<b>I.7.2. Intervento degli organi interessati e relativi provvedimenti</b>	<b>11</b>
<b>I.7.3. Informazioni al soggetto segnalante</b>	<b>11</b>
<b>I.7.4. Informazioni al soggetto segnalato</b>	<b>11</b>
<b>I.7.5. Archiviazione dei documenti</b>	<b>11</b>
<b>I.8. Trattamento dei dati personali</b>	<b>12</b>
<b>I.9. Forme di tutela e obblighi di riservatezza</b>	<b>12</b>
<b>I.9.1. Tutela della riservatezza del segnalante</b>	<b>13</b>
<b>I.9.1.1. Tutela da ritorsioni</b>	<b>14</b>
<b>I.9.1.2. Condizioni per la protezione</b>	<b>15</b>
<b>I.9.1.3. Condizioni in cui la tutela dalle ritorsioni viene meno in caso di sentenza penale e civile</b>	<b>15</b>
<b>I.9.2. Limitazione di responsabilità per il soggetto segnalante</b>	<b>16</b>
<b>I.9.3. Protezione del soggetto segnalato e di altri soggetti</b>	<b>16</b>
<b>I.10. Relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione</b>	<b>17</b>

<b>I.11. Sanzioni</b>	<b>17</b>
<b>PARTE II – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DI CUI AL REGOLAMENTO DELLA BANCA D’ITALIA DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETT. B) E C-BIS), DEL TUF</b>	
<b>II.1. Premessa e riferimenti normativi</b>	<b>18</b>
<b>II.2. Scopo del documento</b>	<b>18</b>
<b>II.3. Soggetti abilitati alla segnalazione</b>	<b>19</b>
<b>II.4. Modalità di invio della segnalazione</b>	<b>19</b>
<b>II.4.1. Canale di segnalazione interna</b>	<b>19</b>
<b>II.4.2. Canale di segnalazione esterna</b>	<b>19</b>
<b>II.5. Oggetto e contenuto della segnalazione</b>	<b>20</b>
<b>II.6. Gestione del canale di segnalazione interna</b>	<b>20</b>
<b>II.6.1. Responsabile del canale di segnalazione interna</b>	<b>20</b>
<b>II.6.1.1. Compiti del Responsabile</b>	<b>20</b>
<b>II.6.1.2. Caratteristiche del Responsabile delle segnalazioni e soggetti alternativi a cui segnalare le violazioni</b>	<b>21</b>
<b>II.7. I procedimenti da attivare a seguito della segnalazione</b>	<b>21</b>
<b>II.7.1. Analisi e valutazioni a cura del Responsabile delle segnalazioni</b>	<b>21</b>
<b>II.7.2. Intervento degli organi interessati e relativi provvedimenti</b>	<b>22</b>
<b>II.7.3. Informazioni al soggetto segnalante</b>	<b>22</b>
<b>II.7.4. Informazioni al soggetto segnalato</b>	<b>22</b>
<b>II.7.5. Archiviazione dei documenti</b>	<b>23</b>
<b>II.8. Trattamento dei dati personali</b>	<b>23</b>
<b>II.9. Forme di tutela e obblighi di riservatezza</b>	<b>24</b>
<b>II.9.1. Tutela della riservatezza del Soggetto Segnalante</b>	<b>24</b>
<b>II.9.2. Tutela da ritorsioni</b>	<b>25</b>
<b>II.9.2.1. Condizioni per la protezione</b>	<b>25</b>
<b>II.9.3. Protezione del soggetto segnalato e di altri soggetti</b>	<b>26</b>
<b>II.10. Relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione</b>	<b>26</b>
<b>Allegato 1: Segnalazioni di illeciti – whistleblowing_Istruzioni</b>	<b>5</b>

## **PARTE I – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NOTMATIVE NAZIONALI O DELL’UNIONE EUROPEA DI CUI AL D.LGS. N. 24/2023**

### **I.1. Premessa e riferimenti normativi**

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella GU n.63 del 15/03/2023, recante l’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 (“Decreto”), disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (salvi deroghe e casi di inapplicabilità), inteso come “le attività lavorative o professionali, presenti o passate, [...] attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile”.

In adempimento degli intervenuti obblighi normativi, FVS SGR S.p.A. (in seguito anche “la Società” o “la SGR” o “FVS SGR”), in quanto società a controllo pubblico, si dota della presente Policy disciplinante i sistemi di segnalazione delle violazioni, conformemente alle disposizioni in materia di whistleblowing.

La presente Policy è stata redatta in coerenza con le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” adottate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### **I.2. Scopo del documento**

La presente Policy definisce le linee guida, i principi ed i criteri adottati dalla Società per la segnalazione delle violazioni di cui alla succitata normativa di riferimento.

In quanto tale, la presente Policy rappresenta il riferimento normativo interno che raccoglie le disposizioni utili ad assicurare che tutti i dipendenti, i collaboratori, i tirocinanti, i consulenti, i direttori generali, gli amministratori e i sindaci di FVS possano segnalare, in totale sicurezza e sotto le dovute tutele legate alla riservatezza, comportamenti illeciti che possano costituire una violazione delle suddette norme.

Il presente documento contribuisce, inoltre, a diffondere la cultura della legalità, assicurando che tutti i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni siano consapevoli di operare in un ambiente vigilato e dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

Nella presente Policy sono fornite le indicazioni e le disposizioni riguardanti:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- l’oggetto e i contenuti della segnalazione;
- i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e le strutture aziendali coinvolte;
- le forme di tutela che devono essere riconosciute ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- i canali di comunicazione e le modalità che consentono un adeguato svolgimento della procedura permettendo un appropriato invio e una conseguente corretta ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni di comportamenti contrari alle norme di riferimento;
- i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione.

Ai fini dell'utilizzo del canale di segnalazione interna di FVS SGR da parte dei soggetti esterni, la presente Policy, comprensiva dell'allegato contenente le istruzioni per l'invio della segnalazione interna, è pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", "Whistleblowing".

### I.3. Soggetti abilitati alla segnalazione

Ai sensi della normativa richiamata in premessa, i soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione (o "Soggetti Segnalanti" o "Whistleblower") possono essere "interni" o "esterni" alla Società.

Sono soggetti "interni":

- 1) il personale aziendale, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non (compresi gli stagisti, retribuiti e non), a prescindere dalla qualifica contrattuale (dirigente, quadro direttivo, impiegato);
- 2) persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Sono soggetti "esterni", invece, tutte le terze parti che non siano ricomprese nelle categorie di cui ai precedenti punti 1) e 2) (lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti), a prescindere dalla tipologia di contratto sottoscritto con la Società o incarico conferito.

### I.4. Modalità di invio della segnalazione

I Soggetti Segnalanti possono inviare una segnalazione attraverso i seguenti canali:

- Canale interno
- Canale esterno (ANAC)
- Divulgazione pubblica

#### I.4.1. Canale di segnalazione interna

##### a) Segnalazione scritta

I Soggetti Segnalanti possono trasmettere la propria segnalazione mediante accesso "anonimo" o "con registrazione" all'applicativo informatico "Comunica Whistleblowing" (<https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowing/>), secondo le modalità di cui alle istruzioni allegate alla presente Policy e pubblicate sul sito internet aziendale.

#### **Allegato 1: Segnalazioni di illeciti – whistleblowing\_Istruzioni**

Nella segnalazione "anonima", le generalità del Soggetto Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Nella segnalazione effettuata "con registrazione" – pur non trattandosi di un accesso "anonimo", il Responsabile del canale di segnalazione interna (cfr. par. I.6.1) non ha visibilità sull'identità del segnalante. Gli obblighi di riservatezza sono gestiti secondo quanto previsto al paragrafo I.9.

##### b) Segnalazione orale

La segnalazione può essere effettuata anche oralmente, su richiesta del Soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto fissato con il Responsabile del canale di segnalazione interna nel termine massimo di 15 giorni dal contatto con il Soggetto Segnalante.

In questo caso, previo consenso del Soggetto Segnalante, l'incontro è documentato mediante verbale sottoscritto da quest'ultimo.

## **I.4.2. Canale di segnalazione esterna**

Il canale di segnalazione esterna è attivato e gestito da ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) nel rispetto del principio di riservatezza. Le modalità di segnalazione sono indicate nelle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" disponibili sul sito internet dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

I segnalanti possono utilizzare il canale di segnalazione presso ANAC esclusivamente quando:

- a) non è prevista, nell'ambito del 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 a quanto richiesto dalla legge;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il Responsabile del canale di segnalazione interna non ha intrapreso, entro i termini previsti dal Decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione. Per quanto riguarda il primo aspetto, si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, si pensi all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente, come segnalato, oppure come segnalante. In tali casi sarà possibile accedere al canale esterno onde evitare che alla segnalazione non sia dato efficace seguito. Per quanto concerne il secondo aspetto, si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- d) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

## **I.4.3. Divulgazione pubblica**

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio. La Direttiva europea e il legislatore nel prevedere la divulgazione pubblica tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i social media che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

Affinché il Soggetto Segnalante possa beneficiare delle tutele riconosciute dal Decreto (cfr. par.I.9), la divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore e segnatamente quando:

- il Soggetto 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;
- il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- il Soggetto 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.

## I.5. Oggetto e contenuto della segnalazione

### I.5.1. Oggetto della segnalazione

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto, formano oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della SGR che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazione del diritto UE;
- i reati presupposto del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si tratta in particolare di illeciti 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 (a titolo esemplificativo: reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad es. frodi, corruzione e altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi all'interno della SGR acquisite dal Soggetto Segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del Decreto, non possono costituire oggetto della segnalazione ai sensi della presente Policy in quanto non godrebbero delle tutele di cui al par.I.9:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono

quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della SGR;

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del Decreto.

Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva, sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Analogamente, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 3 agosto 2017, n. 12938, sono stati introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria gli articoli 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" e 4-duodecies "Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza" che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti.

Per quelle violazioni che non sono coperte dalla normativa speciale resta, naturalmente, ferma l'applicazione del Decreto anche nei predetti settori;

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## **I.5.2. Elementi e contenuto della segnalazione**

Al fine di consentire le opportune analisi e verifiche, il Soggetto Segnalante è tenuto a circoscrivere il più possibile l'ambito della segnalazione e a riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, attraverso l'indicazione – in taluni casi obbligatoria per poter effettuare l'invio della segnalazione attraverso la piattaforma "Comunica- whistleblowing" - dei seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (ivi inclusi foto, screenshot, etc.). Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile del canale di segnalazione interna (cfr. par. I.6) può chiedere elementi integrativi al Soggetto Segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il Soggetto Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.



## **I.6. Gestione del canale di segnalazione interna**

### **I.6.1. Responsabile del canale di segnalazione interna**

Conformemente alle disposizioni del Decreto, FVS SGR individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il soggetto Responsabile del canale di segnalazione interna delle violazioni (di seguito anche solo il "Responsabile delle segnalazioni"), nonché soggetto preposto all'attività di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni.

Il nominativo e il contatto e-mail del RPCT è pubblicato sul sito internet istituzionale di FVS SGR nella sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", "Prevenzione della corruzione".

#### **I.6.1.1. Compiti del Responsabile delle segnalazioni**

Il Responsabile delle segnalazioni:

- riceve, analizza e valuta le segnalazioni provenienti dal Soggetto Segnalante;
- decide riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- valuta se contattare il soggetto coinvolto nei termini di cui al par. I.7.4 e al par. I.9.3;
- fermo restando quanto previsto nei paragrafi I.7.2, I.8 e I.9 riferisce direttamente agli organi aziendali le informazioni contenute all'interno della segnalazione, qualora il contenuto della segnalazione sia ritenuto rilevante;
- fornisce riscontro al soggetto segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione assegnata dal sistema di segnalazione (cfr. par. I.7.3);
- predispone annualmente una nota per il Consiglio di Amministrazione concernente l'attività svolta nell'ambito della procedura di segnalazione fornendo indicazioni circa la generale tenuta del sistema interno di segnalazione ed evidenziando eventuali criticità emerse (cfr. par. I.10).

Al fine di garantire il funzionamento della procedura, provvede periodicamente alla verifica del sistema di whistleblowing contattando, nel caso, la società fornitrice del software informatico per eventuali specifiche.

#### **I.6.1.2. Caratteristiche del Responsabile delle segnalazioni e soggetti alternativi a cui segnalare le violazioni**

Al fine di garantire il corretto svolgimento del procedimento e l'indipendenza del Responsabile delle segnalazioni, quest'ultimo deve presentare le seguenti caratteristiche:

- non deve essere gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato;
- non deve essere il presunto responsabile della violazione o comunque implicati nei fatti;
- non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Qualora la segnalazione avesse ad oggetto illeciti afferenti le attività del Responsabile delle segnalazioni, il Soggetto Segnalante può effettuare la segnalazione tramite il canale esterno (cfr. par. I.4.2).

## **I.6.2. La segnalazione inviata ad un soggetto non competente**

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso RPCT, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

La segnalazione può essere presentata al superiore gerarchico.

Quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al RPCT, entro sette giorni, come sopra indicato. Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti.

Atteso il sistema di segnalazione adottato dalla Società

## **I.7. I procedimenti da attivare a seguito della segnalazione**

### **I.7.1. Analisi e valutazioni a cura del Responsabile delle segnalazioni**

Il Responsabile delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, svolge le seguenti attività:

- attiva, qualora necessario, i primi flussi comunicativi con il Soggetto Segnalante, al fine di approfondire le informazioni contenute nella segnalazione;
- effettua le valutazioni di merito riguardo la segnalazione e intraprende le necessarie azioni di accertamento dei fatti descritti all'interno della segnalazione stessa anche attraverso il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali competenti per la materia dell'illecito segnalato;
- decide, in seguito alle analisi svolte e alle verifiche effettuate, se archiviare la segnalazione, nel caso in cui sia ritenuta infondata, ovvero se procedere alla fase successiva della procedura qualora la segnalazione sia ritenuta fondata e idonea ad essere trasmessa.

La segnalazione risulta in ogni caso infondata per:

- o assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del Decreto;
- o accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- o produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Si ricorda che, ai fini dell'applicazione delle protezioni di cui al Decreto, le segnalazioni devono avere i requisiti di cui al par. I.5.1.

Durante il processo di valutazione della segnalazione, il Responsabile delle segnalazioni potrà ricorrere alla collaborazione delle altre funzioni aziendali a cui potrebbe richiedere la condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Le attività del Responsabile delle segnalazioni sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nonché nel rispetto della dignità del Soggetto Segnalante, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia del lavoro e della disciplina contrattuale di settore, come in seguito descritto.

## **I.7.2. Intervento degli organi interessati e relativi provvedimenti**

Svolte le attività descritte al paragrafo precedente, qualora ritenuta fondata la segnalazione, il Responsabile delle segnalazioni, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento:

- al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, qualora non sia coinvolto nella segnalazione;
- alla Direzione Generale, qualora non sia coinvolta nella segnalazione, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti e nei limiti delle deleghe conferitegli, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- all'Organismo di Vigilanza qualora la violazione segnalata abbia ad oggetto i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 ovvero le prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- al Consiglio di Amministrazione per le delibere in merito all'adozione degli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta infondata, il Responsabile delle segnalazioni ne dà informativa ai soggetti sopra indicati con la relazione periodica di cui al par. I.10.

## **I.7.3. Informazioni al soggetto segnalante**

Il Soggetto Segnalante verifica dalla "pagina esito segnalazione" del sistema di segnalazione "Comunica Whistleblowing" il corretto invio della segnalazione. Nel caso di segnalazione "anonima", il Soggetto Segnalante riceve il codice di segnalazione a conferma del successo dell'invio.

Per le segnalazioni pervenute mediante tale piattaforma informatica, il Soggetto Segnalante può informarsi sulla presa in carico della segnalazione e sugli sviluppi del procedimento posto in essere, inclusa la decisione del Responsabile delle segnalazioni di archiviare ovvero di trasmettere alle fasi successive il contenuto della segnalazione<sup>1</sup>, ricercando la segnalazione inviata con il codice di segnalazione (in caso di segnalazione anonima) ovvero inserendo le proprie credenziali (in caso di segnalazione "con registrazione").

In caso di segnalazione effettuata tramite incontro diretto con il Responsabile delle segnalazioni, al Soggetto Segnalante verrà dato riscontro nel corso di una apposita riunione programmata ovvero tramite altra modalità concordata, sempre nel rispetto dei termini di cui al par. I.6.1.1.

## **I.7.4. Informazioni al soggetto segnalato**

Di comune accordo con gli Organi interessati nello svolgimento del procedimento (cfr. par. I.7.2), il Responsabile delle segnalazioni valuta l'opportunità di informare il soggetto segnalato prima di una eventuale formale contestazione come disciplinata dal CCNL.

La comunicazione avviene a cura del Responsabile delle segnalazioni ed è resa compatibilmente con la necessità di non compromettere l'attività di analisi e verifica della fondatezza della segnalazione e della relativa raccolta delle prove necessarie al procedimento.

Non è in ogni caso comunicato al Soggetto Segnalante l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

## **I.7.5. Archiviazione dei documenti**

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in

---

<sup>1</sup> Il riscontro – ossia le informazioni sull'esito delle indagini e le misure adottate – sarà a disposizione del soggetto segnalante entro i tre mesi dalla data dell'invio della segnalazione assegnata dal sistema "Comunica – whistleblowing"

conformità agli obblighi di riservatezza di cui al par. I.9 e alle norme in vigore sul trattamento dei dati personali (cfr. par. I.8).

Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati da FVS SGR e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione, previa autorizzazione del Responsabile delle segnalazioni. In ogni caso, la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implica assolutamente anche l'accesso ai dati personali del Soggetto Segnalante o degli altri soggetti coinvolti di cui verrà assicurata la protezione dell'identità salvo quanto previsto al par. I.9.1.

I dati trattati saranno conservati per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione al termine del quale si procederà con la cancellazione degli stessi.

## **I.8. Trattamento dei dati personali**

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da FVS SGR in qualità di titolare del trattamento (Titolare), nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018. Il Titolare fornisce ai segnalanti e alle persone coinvolte le informazioni ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il Responsabile delle segnalazioni è stato espressamente designato dal Titolare – con apposito atto di nomina – quale addetto al trattamento dei dati e, in quanto tale, destinatario di periodica formazione in materia.

Il Fornitore all'applicativo informatico "Comunica Whistleblowing" è stato formalmente nominato – con apposito atto - dal Titolare quale responsabile del trattamento.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Sul sito internet aziendale - sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", "Whistleblowing" - è pubblicata l'informativa sul trattamento dei dati personali che, in caso di segnalazione orale (cfr. par.I.4.1), viene consegnata direttamente al soggetto segnalante prima di rendere le dichiarazioni qualora non avesse già preso visione della stessa messa a disposizione on line.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali

## **I.9. Forme di tutela e obblighi di riservatezza**

Il Decreto ha previsto un sistema di protezione offerte al Soggetto Segnalante che comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (cfr. par. I.9.1 e par. I.9.3);
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate in ragione della segnalazione (cfr. par. I.9.1.1);
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. par. I.9.2).

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

## I.9.1. Tutela della riservatezza del segnalante

FVS SGR si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante e degli altri soggetti individuati dal Decreto, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Nel dotarsi di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, la Società è tenuta:

- a sviluppare uno specifico canale di segnalazione, riservato, autonomo e indipendente;
- a tenere indenne il soggetto segnalante da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione stessa (a titolo esemplificativo: licenziamento, demansionamento, mobbing, ecc.).

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

Oltre a quanto precisato al par. I.8, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso soggetto segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Soggetto Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Soggetto Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Soggetto Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso al soggetto segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.. La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Con specifico riferimento alla **divulgazione pubblica**, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il Soggetto Segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media. Lo stesso vale nell'ipotesi in cui il soggetto si rivolga

direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia.

Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime. In quest'ottica, è opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme web), siano registrate/catalogate e conservate da parte della Società rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del soggetto segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

### **I.9.1.1. Tutela da ritorsioni**

La SGR non consente, né tollera, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro del soggetto segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Si identifica come 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 al soggetto segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Sono in tale ambito, a norma dell'art. 17, comma 4 del Decreto, da considerarsi ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Soggetto Segnalante può inoltre:

- rivolgersi agli enti di cui all'art. 18 del Decreto al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni;
- comunicare all'ANAC – ai sensi dell'art. 19 del Decreto - i comportamenti ritorsivi che ritengono di aver subito.

### **I.9.1.2. Condizioni per la protezione**

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- 1) il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto; non sono invece sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". A prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati, l'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale verrà valutato l'elemento soggettivo della segnalazione;
- 2) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto;
- 3) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Ferme le condizioni di cui sopra, ai fini della tutela non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela del Soggetto Segnalante si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 del Decreto 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 giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tali protezioni sono garantite anche nei confronti dei soggetti di cui all'art. 3 del Decreto.

### **I.9.1.3. Condizioni in cui la tutela dalle ritorsioni viene meno in caso di sentenza penale e civile**

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore (cfr.par.I.9.2), la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del soggetto segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata la sanzione disciplinare di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 adottato dalla Società.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al soggetto segnalante nei successivi gradi di giudizio, questo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del soggetto segnalante o denunciante. Ciò in quanto

l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale. Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

### **I.9.2. Limitazione di responsabilità per il soggetto segnalante**

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- 1) la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- 2) la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del Decreto

Se entrambe le condizioni sono soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 24/2023).

### **I.9.3. Protezione del soggetto segnalato e di altri soggetti**

Le tutele previste per preservare l'identità del Soggetto Segnalante sono garantite anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Tale soggetto può essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il soggetto segnalato è informato del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Le medesime protezioni sono garantite nei confronti dei seguenti soggetti:

- al facilitatore<sup>2</sup>, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- o a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Soggetto Segnalante.

---

<sup>2</sup> Persona fisica che assiste il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante



## **I.10. Relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione**

Il Responsabile delle segnalazioni redige una relazione sul corretto funzionamento del sistema di segnalazione. La relazione contiene almeno le seguenti informazioni aggregate secondo il seguente schema:

- Elenco dei sistemi di segnalazione adottati dalla Società
- Rendicontazione delle segnalazioni ricevute nell'anno di riferimento suddivise per:
  - o Canale di segnalazione con cui è arrivata la segnalazione
  - o Segnalazioni "ammissibili" e segnalazioni "irricevibili"
  - o Tipologia di fatto illecito contestato
  - o Tipologia di azioni intraprese nel periodo di riferimento per ogni segnalazione ricevuta

La relazione, a firma del Responsabile delle segnalazioni, è presentata, con cadenza annuale, in occasione di una riunione del Consiglio di Amministrazione, all'organo amministrativo e all'organo di controllo della SGR.

## **I.11. Sanzioni**

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali<sup>146</sup>;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio predisposto da ANAC.

## **PARTE II – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DI CUI AL REGOLAMENTO DELLA BANCA D’ITALIA DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETT. B) E C-BIS), DEL TUF**

### **II.1. Premessa e riferimenti normativi**

La presente Policy è stata predisposta tenendo in considerazione dei servizi e delle attività prestate da FVS SGR S.p.A. (in seguito anche “la Società” o “la SGR” o “FVS SGR”), nonché del vigente contesto normativo e regolamentare di riferimento tra cui:

- gli articoli 4-undecies e 4-duodecies del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, (di seguito “Testo Unico della Finanza” o “TUF”);
- il Regolamento UE n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato;
- l’articolo 28 del 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);
- l’articolo 39 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.

FVS SGR si dota della presente Policy disciplinante i sistemi di segnalazione delle violazioni in ottemperanza ai suddetti obblighi normativi.

La presente Policy è conforme all’Allegato 4 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.

### **II.2. Scopo del documento**

La presente Policy definisce le linee guida, i principi ed i criteri adottati dalla Società per la segnalazione delle violazioni di cui in premessa.

In quanto tale, la presente Policy rappresenta il riferimento normativo interno che raccoglie le disposizioni utili ad assicurare che tutti i dipendenti, i collaboratori, i tirocinanti, i consulenti, i direttori generali, gli amministratori e i sindaci di FVS possano segnalare, in totale sicurezza e sotto le dovute tutele legate alla riservatezza, comportamenti illeciti che possano costituire una violazione delle suddette norme.

Il presente documento contribuisce, infine, a diffondere la cultura della legalità, assicurando che tutti i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni siano consapevoli di operare in un ambiente vigilato e dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

Nella presente Policy sono fornite le indicazioni e le disposizioni riguardanti:

- soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- l’oggetto e i contenuti della segnalazione;
- i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e le strutture aziendali coinvolte;
- le forme di tutela che devono essere riconosciute ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- i canali di comunicazione e le modalità che consentono un adeguato svolgimento della procedura permettendo un appropriato invio e una conseguente corretta ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni di comportamenti contrari alle norme di riferimento;
- i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione.

Ai fini dell’utilizzo del canale di segnalazione interna di FVS SGR da parte dei soggetti esterni, la presente Policy, comprensiva dell’allegato contenente le istruzioni per l’invio della segnalazione

interna, sono è pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", "Whistleblowing".

## **II.3. Soggetti abilitati alla segnalazione**

Ai sensi della normativa richiamata in premessa, i soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione (o "Soggetti Segnalanti" o "whistleblower") possono essere "interni" o "esterni" alla Società.

Sono soggetti "interni":

- 1) il personale aziendale, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non (compresi gli stagisti, retribuiti e non), a prescindere dalla qualifica contrattuale (dirigente, quadro direttivo, impiegato);
- 2) persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Sono soggetti "esterni", invece, tutte le terze parti che non siano ricomprese nelle categorie di cui ai precedenti punti 1) e 2) (lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti), a prescindere dalla tipologia di contratto sottoscritto con la Società o incarico conferito.

## **II.4. Modalità di invio della segnalazione**

I soggetti segnalanti possono inviare una segnalazione attraverso i seguenti canali:

- Canale interno
- Canale esterno (Banca d'Italia e Consob)

### **II.4.1. Canale di segnalazione interna**

I soggetti segnalanti possono trasmettere la propria segnalazione mediante accesso "anonimo" o "con registrazione" all'applicativo informatico "Comunica Whistleblowing" (<https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowing/>), secondo le modalità di cui al "manuale operativo" adottato dalla Società allegato nella parte I della presente Policy e pubblicato sul sito internet aziendale.

Nella segnalazione "anonima", le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Nella segnalazione effettuata "con registrazione" – pur non trattandosi un accesso "anonimo", il Responsabile del canale di segnalazione interna (cfr. par.II.6.1) non ha visibilità sull'identità del segnalante. Gli obblighi di riservatezza sono gestiti secondo quanto previsto al paragrafo II.9.

### **II.4.2. Canale di segnalazione esterna**

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 vigilati l'invio diretto di eventuali segnalazioni.

Le istruzioni per l'invio delle segnalazioni sono disponibili sui rispettivi siti internet delle Autorità di Vigilanza.

## **II.5. Oggetto e contenuto della segnalazione**

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla SGR e/o ai suoi dipendenti e che sia illecita, scorretta o immorale.

Al fine di consentire le opportune analisi e verifiche, il Soggetto Segnalante è tenuto a circoscrivere il più possibile l'ambito della segnalazione e a riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, attraverso l'indicazione – in taluni casi obbligatoria per l'invio della segnalazione attraverso la piattaforma "Comunica- whistleblowing" - dei seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (ivi inclusi foto, screenshot, etc.). Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile del canale di segnalazione interna (cfr. par.II.6.1) può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi all'interno della SGR acquisite dal soggetto segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non possono costituire oggetto della segnalazione ai sensi della presente Policy contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della SGR.

## **II.6. Gestione del canale di segnalazione interna**

### **II.6.1. Responsabile del canale di segnalazione interna**

FVS SGR individua nel Responsabile della Funzione Unica di Controllo il soggetto Responsabile del canale di segnalazione interna delle violazioni (di seguito anche solo il "Responsabile delle segnalazioni"), nonché soggetto preposto all'attività di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni.

#### **II.6.1.1. Compiti del Responsabile**

Il Responsabile del canale di segnalazione interna:

- riceve, analizza e valuta le segnalazioni provenienti dai soggetti segnalanti;
- decide riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- valuta se contattare il soggetto coinvolto nei termini di cui ai paragrafi II.7.4 e II.9.3;

- fermo restando quanto previsto nei paragrafi II.7.2, II.8 e II.9 riferisce direttamente agli organi aziendali le informazioni contenute all'interno della segnalazione, qualora il contenuto della segnalazione sia ritenuto rilevante;
- fornisce riscontro al soggetto segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione assegnata dal sistema di segnalazione (cfr. par.II.7.3);
- predispone annualmente una nota per il Consiglio di Amministrazione concernente l'attività svolta nell'ambito della procedura di segnalazione fornendo indicazioni circa la generale tenuta del sistema interno di segnalazione ed evidenziando eventuali criticità emerse (cfr. par. II.10).

Al fine di garantire il funzionamento della procedura, provvede periodicamente alla verifica del sistema di whistleblowing contattando, nel caso, la società fornitrice del software informatico per eventuali specifiche.

### **II.6.1.2. Caratteristiche del Responsabile delle segnalazioni e soggetti alternativi a cui segnalare le violazioni**

Al fine di garantire il corretto svolgimento del procedimento e l'indipendenza del Responsabile del canale di segnalazione interna delle violazioni, lo stesso deve presentare le seguenti caratteristiche:

- non deve essere gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato;
- non deve essere il presunto responsabile della violazione o comunque implicati nei fatti;
- non deve avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Qualora la segnalazione avesse ad oggetto illeciti afferenti le attività del Responsabile, la segnalazione può essere inviata al Consigliere Indipendente referente per le Funzioni di Controllo esternalizzate.

## **II.7. I procedimenti da attivare a seguito della segnalazione**

### **II.7.1. Analisi e valutazioni a cura del Responsabile delle segnalazioni**

Il Responsabile delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, svolge le seguenti attività:

- attiva, qualora necessario, i primi flussi comunicativi con il segnalante, al fine di approfondire le informazioni contenute nella segnalazione;
- effettua le valutazioni di merito riguardo la segnalazione e intraprende le necessarie azioni di accertamento dei fatti descritti all'interno della segnalazione stessa anche attraverso il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali competenti per la materia dell'illecito segnalato;
- decide, in seguito alle analisi svolte e alle verifiche effettuate, se archiviare la segnalazione, nel caso in cui sia ritenuta infondata, ovvero se procedere alla fase successiva della procedura qualora la segnalazione sia ritenuta fondata e idonea ad essere trasmessa.

La segnalazione risulta in ogni caso infondata per:

- o accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

- o produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Durante il processo di valutazione della segnalazione, il Responsabile delle segnalazioni potrà ricorrere alla collaborazione delle altre funzioni aziendali a cui potrebbe richiedere la condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Le attività del Responsabile delle segnalazioni devono essere condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nonché nel rispetto della dignità del segnalante, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia del lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

## **II.7.2. Intervento degli organi interessati e relativi provvedimenti**

Svolte le attività descritte al paragrafo precedente, qualora ritenuta fondata la segnalazione, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento:

- al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, qualora non sia coinvolto nella segnalazione;
- alla Direzione Generale, qualora non sia coinvolta nella segnalazione, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti e nei limiti delle deleghe conferitegli, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- al Consiglio di Amministrazione per le delibere in merito all'adozione degli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta infondata, il Responsabile ne dà informativa ai soggetti sopra indicati con la relazione periodica di cui al par.II.10.

## **II.7.3. Informazioni al soggetto segnalante**

Il Soggetto Segnalante verifica dalla "pagina esito segnalazione" del sistema di segnalazione "Comunica Whistleblowing" il corretto invio della segnalazione. Nel caso di segnalazione "anonima", il soggetto segnalante riceve il codice di segnalazione a conferma del successo dell'invio.

Il Soggetto Segnalante può informarsi sulla presa in carico della segnalazione e sugli sviluppi del procedimento posto in essere, inclusa la decisione del Responsabile del sistema di segnalazione interna delle violazioni di archiviare ovvero di trasmettere alle fasi successive il contenuto della segnalazione<sup>3</sup>, ricercando la segnalazione inviata con il codice di segnalazione (in caso di segnalazione anonima) ovvero inserendo le proprie credenziali (in caso di segnalazione "con registrazione").

## **II.7.4. Informazioni al soggetto segnalato**

Di comune accordo con gli Organi interessati nello svolgimento del procedimento (cfr. par.II.7.2), il Responsabile delle Segnalazioni valuta l'opportunità di informare il soggetto segnalato prima di una eventuale formale contestazione come disciplinata dal CCNL.

La comunicazione avviene a cura del Responsabile delle segnalazioni ed è resa compatibilmente con la necessità di non compromettere l'attività di analisi e verifica della fondatezza della segnalazione e della relativa raccolta delle prove necessarie al procedimento.

Non è in ogni caso comunicato al Soggetto Segnalante l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

---

<sup>3</sup> Il riscontro – ossia le informazioni sull'esito delle indagini e le misure adottate – sarà a disposizione del soggetto segnalante entro i tre mesi dalla data dell'invio della segnalazione assegnata dal sistema "Comunica – whistleblowing"

## **II.7.5. Archiviazione dei documenti**

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità agli obblighi di riservatezza di cui al par. II.9 e alle norme in vigore sul trattamento dei dati personali (cfr. par. II.8).

Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati da FVS SGR e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione, previa autorizzazione del Responsabile del canale di segnalazione interna. In ogni caso, la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implica assolutamente anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti di cui verrà assicurata la protezione dell'identità.

I dati trattati saranno conservati per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione al termine del quale si procederà con la cancellazione degli stessi.

## **II.8. Trattamento dei dati personali**

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da FVS SGR in qualità di titolare del trattamento (Titolare), nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018. Il Titolare fornisce ai segnalanti e alle persone coinvolte le informazioni ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il Responsabile delle segnalazioni è stato espressamente designato dal Titolare – con apposito atto di nomina – quale addetto al trattamento dei dati e, in quanto tale, destinatario di periodica formazione in materia.

Il Fornitore all'applicativo informatico "Comunica Whistleblowing" è stato formalmente nominato – con apposito atto - dal Titolare quale responsabile del trattamento.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Sul sito internet aziendale - sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione", "Whistleblowing" - è pubblicata l'informativa sul trattamento dei dati personali.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

## II.9. Forme di tutela e obblighi di riservatezza

FVS SGR garantisce:

- la tutela della riservatezza del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (cfr. par.II.9.1 e par. II.9.3);
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate in ragione della segnalazione (cfr. par.II.9.2).

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele ivi previsti non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

### II.9.1. Tutela della riservatezza del Soggetto Segnalante

FVS SGR si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Nel dotarsi di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, la Società è tenuta:

- a sviluppare uno specifico canale di segnalazione, riservato, autonomo e indipendente;
- a tenere indenne il soggetto segnalante da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione stessa (a titolo esemplificativo: licenziamento, demansionamento, mobbing, ecc.).

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

Oltre a quanto precisato al par.II.8, l'identità del Soggetto Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso soggetto segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Soggetto Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso al soggetto segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.. La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



## **II.9.2. Tutela da ritorsioni**

La SGR non consente, né tollera, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro del Soggetto Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Si identifica come 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 al soggetto segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Sono in tale ambito da considerarsi ritorsioni:

- p) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- q) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- r) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- s) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- t) le note di merito negative o le referenze negative;
- u) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- v) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- w) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- x) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- y) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- z) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- aa) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- bb) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- cc) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- dd) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### **II.9.2.1. Condizioni per la protezione**

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- 1) il soggetto ha effettuato la segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto; non sono invece sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". A prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati, l'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale verrà valutato l'elemento soggettivo della segnalazione;
- 2) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela del Soggetto Segnalante si applica anche nei seguenti casi:

- quando il rapporto di lavoro o di collaborazione 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 o di collaborazione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### **II.9.3. Protezione del soggetto segnalato e di altri soggetti**

Le tutele previste per preservare l'identità del Soggetto Segnalante sono garantite anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Tale soggetto può essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il soggetto segnalato è informato del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Le medesime protezioni sono garantite nei confronti di persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

## **II.10. Relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione**

Il Responsabile delle segnalazioni redige una relazione sul corretto funzionamento del sistema di segnalazione. La relazione contiene almeno le seguenti informazioni aggregate secondo il seguente schema:

- Elenco dei sistemi di segnalazione adottati dalla Società
- Rendicontazione delle segnalazioni ricevute nell'anno di riferimento suddivise per:
  - o Canale di segnalazione con cui è arrivata la segnalazione
  - o Segnalazioni "ammissibili" e segnalazioni "irricevibili"
  - o Tipologia di fatto illecito contestato
  - o Tipologia di azioni intraprese nel periodo di riferimento per ogni segnalazione ricevuta

La relazione, a firma del Responsabile delle segnalazioni, è presentata, con cadenza annuale, in occasione di una riunione del Consiglio di Amministrazione, all'organo amministrativo e all'organo di controllo della SGR.