



SILVER FIR CAPITAL SGR S.P.A.

MANUALE DELLE PROCEDURE INTERNE

**SEZIONE XVII
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

INDICE

1.	PREMESSA.....	4
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3.	INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	5
A.	Premesse.....	5
B.	Procedura per l'utilizzo dei canali di Segnalazione interni.	6
C.	Presupposti delle segnalazioni.....	7
C.1.	– Chi può utilizzare il canale di Segnalazione interno?	7
C.2.	– Cosa può essere oggetto di Segnalazione?.....	8
C.3.	– Cosa non può essere oggetto di Segnalazione?	9
D.	Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.	9
D.1.	– Tutela della riservatezza	10
D.2.	– Tutela da eventuali ritorsioni.....	11
D.3.	– Limitazione della responsabilità	12
D.4.	– Misure di sostegno.....	13
D.5.	– Esclusioni dalle tutele	13
4.	INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI.....	13
5.	SEGNALAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA	14
6.	MONITORAGGIO E RIESAME DELLA PROCEDURA	14

<u>Documento:</u>	<i>Procedura whistleblowing</i>		
<u>File:</u>	<i>Procedura whistleblowing.pdf</i>		
<u>Approvazione:</u>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<u>Riunione del:</u>	30 luglio 2018
<u>1° aggiornamento</u>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<u>Riunione del:</u>	17 dicembre 2018
<u>2° aggiornamento</u>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<u>Riunione del:</u>	30 novembre 2023

1. PREMESSA

Silver Fir Capital SGR S.p.A. (la “**SGR**” o la “**Società**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un efficace sistema di *corporate governance*; per tale ragione la SGR riconosce l'importanza di disciplinare, nell'ambito della propria normativa interna, la “segnalazione” di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) .

Sul punto, per “segnalazione” si intende qualsiasi informazione e/o notizia riguardanti possibili comportamenti illegittimi trasmesse da una persona legata alla Società da un rapporto giuridico in senso ampio (dipendente, collaboratore, consulente, fornitore, volontario, tirocinante retribuito o non retribuito, azionista o persona con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza al Responsabile Segnalazioni (come infra definito) (la “**Segnalazione**”).

La presente procedura (la “**Procedura**”) è finalizzata a:

- disciplinare il processo di segnalazione attraverso il canale interno, fornire un'informativa in merito alla segnalazione tramite canale esterno (ANAC) e la segnalazione esterna alle autorità di vigilanza;
- identificare le fattispecie di Segnalazioni volte a denunciare presunte anomalie o violazioni delle regole aziendali, nonché le modalità di analisi e gestione delle stesse;
- tutelare adeguatamente i soggetti segnalanti che effettuano Segnalazioni all'interno della Società avverso ritorsioni, discriminazioni o altri trattamenti iniqui;
- proteggere la riservatezza del soggetto che effettua la Segnalazione, nonché tutelare i suoi dati personali e quelli della persona fisica sospettata di essere responsabile della violazione, salvo che tale comunicazione non sia richiesta dalla normativa nazionale nel contesto di eventuali e ulteriori indagini e/o successivi procedimenti giudiziari.

In aggiunta alle Segnalazioni da rivolgersi al Responsabile Segnalazioni (*infra* definito) e volte a denunciare, come detto, presunte anomalie o violazioni delle regole aziendali, la Procedura regola, altresì, quelle “*segnalazioni circostanziate di condotte illecite [...] o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente*” di cui i soggetti *ex art. 5, comma 1, del Decreto 231/2001 (infra* definito) possono venire a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Procedura è stata redatta dalla SGR in conformità:

- alla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (c.d. “*Legge sul Whistleblowing*”);
- all'art. 4-*undecies* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche (il “**TUF**”), che introduce il c.d. “*whistleblowing* interno” e che prevede l'obbligo per la SGR di adottare “*procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta*”;

- all'art. 4-*duodecies* del TUF, che regola il c.d. “*whistleblowing* esterno”, prevedendo la possibilità per il personale della SGR di effettuare segnalazioni alle Autorità di vigilanza;
- al Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e successive modifiche (c.d. Decreto Antiriciclaggio), che ha introdotto nel novellato art. 48 i medesimi principi sopra enunciati;
- al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato;
- alla Direttiva 2014/57/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014, relativa alle sanzioni penali in caso di abusi di mercato;
- al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche, sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti (il “**Decreto 231/2001**”);
- al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. TUSL, Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro), che prevede, tra gli obblighi dei lavoratori, quello di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi;
- al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modifiche (il “**Codice Privacy**”) e al nuovo regolamento generale sulla protezione dei dati, il c.d. GDPR (*General Data Protection Regulation*), ossia il Regolamento (UE) n. 2016/679;
- al Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF
- al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**”).

3. INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

A. Premesse

- i. Con il D. Lgs. n. 24/2023 (“**Decreto Whistleblowing**”) il legislatore italiano ha recepito la Direttiva UE n. 1937/2019, allo scopo di stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di **protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa nazionale o dell'UE e di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo**.
- ii. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni e, dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.
- iii. Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.
- iv. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza, ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per lo stesso ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

- v. Al fine di garantire l'autonomia e l'imparzialità nella gestione dei canali di Segnalazione interni, la stessa è stata affidata a BRIOLA & PARTNERS S.r.l. - S.T.A. individuato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione (“**Responsabile Segnalazioni**” o “**Gestore**”).

In ottemperanza a quanto disposto dalla legge, la Società ha adottato i seguenti **canali di Segnalazione interni**:

Canale 1 – Posta ordinaria all’attenzione del Responsabile Segnalazioni

A mezzo del servizio postale, con lettera raccomandata indirizzata a:

**Responsabile Segnalazioni Silver Fir Capital SGR, presso BRIOLA & PARTNERS S.r.l. - S.T.A.,
Via Podgora 11, 20122, Milano**

Canale 2 – Incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni

Su richiesta della persona segnalante, la Società consente, inoltre, di fissare un incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni, entro un termine ragionevole. Per attivare tale modalità è possibile utilizzare il numero +39 02-5518.0585 o richiedere un appuntamento scrivendo un’e-mail a segreteria@studiobriola.it.

- vi. La Società e il Gestore sono tenuti al **rispetto più assoluto dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante**;
- vii. Il Gestore non potrà rivelare l’identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche indirettamente, tale identità, salvo che vi sia il **consenso espresso** della stessa persona segnalante;
- viii. Nel caso in cui le generalità della persona segnalante non siano state esplicitate, né risultino ricavabili in modo univoco dal contesto della Segnalazione, la Segnalazione sarà considerata **anonima**.

*

B. Procedura per l’utilizzo dei canali di Segnalazione interni.

Il soggetto che intende effettuare una Segnalazione interna potrà inviare una lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, indirizzandola al “**Responsabile Segnalazioni Silver Fir Capital SGR**” presso BRIOLA & PARTNERS S.r.l. - S.T.A., Via Podgora 11, 20122, Milano.

Al fine di garantire la protocollazione riservata della Segnalazione, la Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento); la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno, poi, essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “Riservata al Responsabile Segnalazioni”.

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Responsabile Segnalazioni invierà al segnalante un avviso di ricevimento, via e-mail, se fornita dal segnalante, o mediante posta ordinaria, in caso contrario.

Nel caso in cui dalla Segnalazione non sia possibile ricavare l'identità della persona segnalante, il Responsabile Segnalazioni la considererà "anonima" e, se circostanziata, alla stessa sarà dato il medesimo seguito di una Segnalazione ordinaria.

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, sono registrate dal Responsabile Segnalazioni in un database protetto, accessibile esclusivamente al Responsabile Segnalazioni stesso e a soggetti a questi legati che siano stati espressamente autorizzati.

Il Responsabile Segnalazioni, al ricevimento della Segnalazione, analizza e classifica le segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura (cfr. **Let. C), Presupposti delle segnalazioni**).

Il Responsabile Segnalazioni darà **corretto e diligente seguito** a tutte le segnalazioni (che non siano manifestamente infondate) e, nel corso dell'istruttoria, potrà richiedere al segnalante, se necessario, eventuali integrazioni o chiarimenti.

A seconda del contenuto e dell'oggetto della Segnalazione, il Responsabile Segnalazioni potrà coinvolgere – sempre assicurando il massimo rispetto della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte – altre competenze aziendali, organi interni (ad es., Organismo di Vigilanza per le violazioni che attengono l'ambito del D. Lgs. 231/2001) e/o, se del caso, consulenti specializzati (ad es., legali).

Il Responsabile Segnalazioni fornirà **riscontro** alle segnalazioni entro **3 (tre) mesi** dalla ricezione delle stesse.

Al termine dell'indagine, il Responsabile Segnalazioni invierà una **relazione** al Consiglio di Amministrazione nella quale saranno riassunti l'*iter* dell'indagine svolta, le prove raccolte e i risultati ottenuti.

*

C. Presupposti delle segnalazioni.

C.1. – Chi può utilizzare il canale di Segnalazione interno?

Il canale di Segnalazione può essere utilizzato da **tutti coloro che hanno instaurato con la Società un rapporto giuridico in senso ampio**: dipendenti, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il canale di Segnalazione può essere utilizzato da: componenti degli organi sociali (membri cda, AD, membri CS), membri dell'Organismo di Vigilanza, lavoratori subordinati, siano essi dirigenti, quadri o impiegati (compresi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio), persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto), lavoratori autonomi, terzi collaboratori e dipendenti di terze società o enti che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, fornitori e outsourcers che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della SGR, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della SGR, ecc.

Allo stesso modo, il canale di Segnalazione può essere utilizzato anche da chi si trovi in situazioni precedenti o successive all'instaurazione del rapporto giuridico vero e proprio (ad es., candidati, lavoratori in prova o lavoratori dimessi/licenziati).

C.2. – Cosa può essere oggetto di Segnalazione?

Le segnalazioni possono avere ad oggetto **informazioni su violazioni** (comportamenti, atti od omissioni) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo**.

In particolare, costituiscono violazioni potenzialmente oggetto di Segnalazione:

(a) Violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (i c.d. “reati presupposto”), le violazioni o le sospette violazioni del Modello 231, del Codice Etico o dei Protocolli Preventivi, nonché le operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società, ai sensi del Decreto 231/2001.

(b) Violazioni del diritto dell'UE:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹;
- Atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE²;
- 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)³;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti⁴.

Le informazioni possono riguardare sia le **violazioni commesse**, sia quelle **non ancora commesse** che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo, sulla base di **elementi concreti**.

Inoltre, possono essere oggetto di Segnalazione, anche quegli elementi che riguardano **condotte volte ad occultare le violazioni** (ad es., occultamento o distruzione di prove).

¹ In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 si pensi ai cd. 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.

² Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

³ 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.

⁴ In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire al Responsabile Segnalazioni di dare corretto seguito alla stessa. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- a) le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- b) la **descrizione del fatto**;
- c) le **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**.

È fortemente suggerito di allegare **documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché **l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.

C.3. – Cosa non può essere oggetto di Segnalazione?

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili:

- (a) Le notizie palesemente prive di fondamento;
- (b) Le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- (c) Le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre, non possono essere oggetto di Segnalazione:

- (a) *Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate* – Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- (b) *Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, seppur non indicati nel Decreto Whistleblowing* – Sostanzialmente, violazioni disciplinate da normative (nazionali o europee) che già garantiscono apposite procedure di Segnalazione;
- (c) *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.*

*

D. Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.

Il Decreto Whistleblowing introduce e garantisce un sistema di protezione a tutela dei soggetti che si espongono in prima persona segnalando le violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Le tutele di cui al Decreto Whistleblowing sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni (o denunce o divulgazioni), anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante (o al denunciante).

In particolare, è garantita la tutela dei seguenti soggetti:

- (a) **Facilitatore**⁵ - persona fisica che fornisce consulenza e sostegno al segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (b) **Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante e che sono a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁶;
- (c) **Collegli di lavoro**⁷ del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (d) **Gli enti di proprietà di chi segnala**⁸, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano⁹ e **gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo**¹⁰ di tali soggetti.

In particolare, il Decreto Whistleblowing garantisce le seguenti tutele:

D.1. – Tutela della riservatezza

Il Decreto Whistleblowing impone alla Società che riceve e tratta le segnalazioni di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante sarà tutelata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

⁵ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore e, in tal caso, resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970.

⁶ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – L'espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.

⁷ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunananza”, di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

⁸ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

⁹ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

¹⁰ Ex “*Schema di Linee Guida ANAC – 01.06.2023*” – Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al caso di *partnership* fra imprese.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Infine, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, è inoltre espressamente sancito che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

D.2. – Tutela da eventuali ritorsioni

Il Decreto Whistleblowing prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione, definita come “***qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (...) e che provoca o può provocare alla persona segnalante (...), in via diretta o indiretta, un danno ingiusto***”.

In via esemplificativa e non esaustiva, costituiscono 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 negativo o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie e 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.

In caso di ritorsioni, il Decreto Whistleblowing prevede un regime di protezione rafforzato e gli atti assunti in violazione dello stesso sono considerati **nulli**.

Al fine di godere della protezione, però, devono essere rispettate alcune condizioni:

- (a) Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. In altre parole, chi effettua delle segnalazioni dannose o offensive, comunicando deliberatamente e consapevolmente informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godrà di alcuna protezione.
- (b) Deve esserci uno stretto collegamento tra la Segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal segnalante affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il segnalante possa beneficiare di protezione.

Ai fini delle tutele, invece, **non hanno alcuna rilevanza le motivazioni che hanno indotto una persona ad effettuare la Segnalazione.**

D.3. – Limitazione della responsabilità

Il Decreto prevede una specifica limitazione della responsabilità del segnalante (penale, civile e amministrativa) rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni coperte da segreto. In particolare, la limitazione di responsabilità riguarda:

- (a) rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- (b) rivelazione del segreto professionale;
- (c) rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- (d) violazione del dovere di fedeltà e lealtà;
- (e) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- (f) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- (g) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità opera in favore del segnalante se ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- (a) Al momento della Segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero indispensabili per far scoprire la violazione;
- (b) La Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili; segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal Decreto Whistleblowing).

D.4. – Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di Segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della Segnalazione anche al fine di proteggere al meglio la sua identità sia il diritto di difesa della persona segnalata.

D.5. – Esclusioni dalle tutele

La protezione prevista in caso di ritorsioni (cfr. D.2) non trova applicazione in caso di **accertamento con sentenza**, anche non definitiva, **nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i **medesimi reati connessi alla Segnalazione**, ovvero della responsabilità civile, **per aver riferito informazioni false** riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante sarà inoltre applicata una **sanzione disciplinare**.

Sarà comunque applicabile, seppur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

*

* * *

4. INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

In alternativa all'utilizzo del canale di Segnalazione interno, il segnalante può utilizzare il **canale di Segnalazione esterno** gestito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) quando:

- 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;
- la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per maggiori informazioni circa i presupposti e la procedura di utilizzo del canale di Segnalazione esterno, consultare il seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

5. SEGNALAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA

Il segnalante può inoltre trasmettere le Segnalazioni anche direttamente alle Autorità di Vigilanza (Consob e Banca d'Italia; collettivamente le “**Autorità**”), in conformità a regole operative dalle stesse definite.

Le Autorità ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del segnalante, le Segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del TUF, nonché di atti dell'Unione Europea direttamente applicabili nell'ordinamento interno in ambito *whistleblowing*.

Le Autorità si avvalgono delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza.

Le indicazioni necessarie alla trasmissione delle Segnalazioni sono rinvenibili sui siti *internet* delle Autorità e, in particolare:

- con riferimento a Consob:
<http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>;
- con riferimento a Banca d'Italia:
<https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html>.

6. MONITORAGGIO E RIESAME DELLA PROCEDURA

La Procedura è adottata dal Consiglio di Amministrazione della SGR, che approva, altresì, ogni eventuale e successiva modifica e/o aggiornamento della stessa.

La Funzione di *Compliance* verifica che la Procedura consenta alla SGR di rispettare le disposizioni normative, anche regolamentari, di tempo in tempo vigenti, provvedendo ad un riesame annuale della Procedura.

Il Responsabile Segnalazioni riferisce:

- **con cadenza annuale**, al Consiglio di Amministrazione sull'andamento delle Segnalazioni ricevute e sul funzionamento del sistema di Segnalazione adottato dalla SGR;
- **tempestivamente** al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui siano rilevate carenze nel funzionamento del sistema di Segnalazione, proponendo al richiamato organo ogni opportuno intervento.

Quanto alle Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e per la gestione delle quali sia stato coinvolto l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo, riferisce, **con cadenza annuale**, al Consiglio di Amministrazione in merito all'andamento delle Segnalazioni attinenti la violazione del Modello 231, del Codice Etico o dei Protocolli Preventivi ricevute, salva l'ipotesi in cui si siano verificate violazioni gravi. In tal caso, l'Organismo di Vigilanza informa **tempestivamente** il Consiglio di Amministrazione affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

**INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
RELATIVA ALL'ATTIVITÀ DI SEGNALAZIONE PER MEZZO DI CANALI INTERNI (WHISTLEBLOWING)
ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 679/2016**

Al fine di condurre un trattamento corretto e trasparente, **Silver Fir Capital SGR S.p.A.** rende la seguente informativa – redatta ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 679/2016 sulla “*Protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei Dati Personali*” (“**GDPR**”) e del D. Lgs. 196/2003 (“**Codice Privacy**”), così come modificato dal D. Lgs. 101/2018 – relativa ai dati personali dalla stessa raccolti e trattati nell’ambito dell’attività di gestione delle segnalazioni per mezzo dei canali interni (c.d. *whistleblowing*).

1. Titolare del trattamento

Il titolare del trattamento è **Silver Fir Capital SGR S.p.A.**, con sede legale in Milano (MI), Piazza San Babila n. 5, 20122, P.IVA 09543930961, in persona del legale rappresentante *pro tempore* (“**Titolare**” o “**Società**”).

Qualsiasi richiesta degli interessati relativa ai trattamenti eseguiti dal Titolare e avente ad oggetto i propri dati personali – ivi incluso l’esercizio dei diritti di cui al successivo punto 7 – andrà rivolta a mezzo posta presso la sede legale, a mezzo PEC all’indirizzo silverfircapital@legalmail.it, ovvero a mezzo e-mail all’indirizzo info@silverfircapital.com.

2. Oggetto e modalità del trattamento, fonte dei dati

L’invio, la ricezione e la gestione delle segnalazioni possono dar luogo a trattamenti di dati personali c.d. *comuni* (nome, cognome, ruolo lavorativo, numero di telefono, indirizzo e-mail, ecc.) nonché, a seconda del contenuto delle segnalazioni e dei documenti a queste eventualmente allegati, a trattamenti di dati personali c.d. “*particolari*” (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all’art. 9 GDPR) e di dati personali *relativi a condanne penali e reati* (di cui all’art. 10 GDPR).

I dati personali sono dunque acquisiti in quanto contenuti nella segnalazione e/o in documenti a questa eventualmente allegati e possono riferirsi sia al soggetto segnalante che ad altre persone, indicate come possibili responsabili delle violazioni o, comunque, a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalante.

I dati personali comunicati dall’interessato saranno raccolti e trattati con modalità informatizzata e, eventualmente, cartacea al fine di gestire la procedura di segnalazione e le eventuali azioni conseguenti che da essa possano derivare.

3. Finalità e base giuridica del trattamento

Nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, adeguatezza, pertinenza e necessità di cui all’art. 5, par. 1, del GDPR, il Titolare provvederà al trattamento dei dati personali forniti al momento della presentazione di una segnalazione di violazione per le seguenti finalità:

- (a) **Ricezione, istruttoria e gestione della segnalazione;**
- (b) **Istruttoria per eventuali provvedimenti successivi (azione disciplinare e/o giudiziaria).**

Per le sopra esposte finalità:

- (a) il trattamento dei dati “comuni” si fonda sull’*adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento*, ai sensi dell’art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR;
- (b) il trattamento dei dati “particolari” si fonda sull’*assolvimento degli obblighi e sull’esercizio di diritti specifici del titolare del trattamento o dell’interessato in materia di diritto del lavoro*, ai sensi dell’art. 9, par. 2, lett. b), del GDPR;
- (c) il trattamento dei dati relativi a condanne penali o reati si fonda sull’*adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento*, ai sensi dell’art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR.

Costituisce, infatti, obbligo del Titolare ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (i) permettere ai soggetti legittimati di segnalare eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio rapporto di lavoro; (ii) mantenere le interlocuzioni con i segnalanti; (iii) dare un corretto seguito alle segnalazioni; e (iv) fornire riscontro alle segnalazioni.

Il conferimento dei dati personali – comuni, particolari e/o relativi a condanne penali o reati – per queste finalità è *necessario* e, in mancanza, la segnalazione potrebbe essere considerata non adeguatamente circostanziata e/o infondata.

4. Periodo di conservazione

Ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre 5 (cinque) anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e dei principi di cui all’art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR.

I dati personali relativi alle indagini effettuate e alle azioni intraprese (disciplinari o giudiziali), saranno conservati per il periodo massimo di 10 (dieci) anni.

5. Comunicazione dei dati

In conformità con le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 e con particolare riguardo alla tutela della riservatezza del segnalante, i dati personali degli interessati saranno trattati esclusivamente dal personale e da collaboratori del Titolare – espressamente nominati incaricati del trattamento, ex art. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy – o da imprese e professionisti – espressamente nominati responsabili del trattamento, ex art. 28 del GDPR – di cui il Titolare si avvale per le specifiche finalità di cui alla presente informativa.

Più nello specifico, i dati personali degli interessati potranno essere comunicati dal Titolare esclusivamente alle seguenti categorie di destinatari:

- a) Responsabili del trattamento (Responsabile Segnalazioni, consulenti, commercialisti o altri professionisti che erogano prestazioni funzionali ai fini sopra indicati);
- b) Soggetti che elaborano i dati in esecuzione di specifici obblighi di legge;
- c) Autorità giudiziarie o amministrative, per l'adempimento degli obblighi di legge.

I dati personali degli interessati non saranno in alcun caso diffusi, ossia non ne sarà data conoscenza a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro semplice messa a disposizione o consultazione.

6. Trasferimento dei dati

I dati personali raccolti non saranno oggetto di trasferimento verso Paesi non appartenenti all'Unione Europea (c.d. *Paesi terzi*).

7. Diritti degli interessati

Il GDPR garantisce agli interessati al trattamento alcuni importanti diritti che possono essere esercitati nei confronti del Titolare del trattamento.

Tra i diritti riconosciuti agli interessati rientrano quelli di:

- a) Chiedere al Titolare l'**accesso** ai dati personali ed alle informazioni relative agli stessi (ex art. 15 del GDPR), la **rettifica** dei dati inesatti o l'**integrazione** di quelli incompleti (ex art. 16 del GDPR), la **cancellazione** dei dati personali che li riguardano (al verificarsi di una delle condizioni indicate nell'art. 17, par. 1, del GDPR e nel rispetto delle eccezioni previste nel par. 3 dello stesso articolo), o la **limitazione del trattamento** dei dati personali (al ricorrere di una delle ipotesi indicate nell'art. 18, par. 1, del GDPR);
- b) Essere informato senza ingiustificato ritardo di eventuali violazioni o accessi non autorizzati da parte di terzi ai propri sistemi contenenti i dati personali (c.d. *data breach* – ex art. 34 del GDPR);
- c) Proporre **reclamo** a un'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali – garanteprivacy.it) (ex art. 13, par. 2, lett. d) del GDPR).

Esclusioni: ai sensi dell'art. 2-*undecies* del D. Lgs. 196/2003, si precisa che la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione (così come di una divulgazione pubblica o di una denuncia), **non possono esercitare i diritti** che normalmente il GDPR riconosce agli interessati, in quanto 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 e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali.

8. Tempi e modalità di risposta in caso di esercizio dei diritti dell'interessato

Ai sensi dell'art. 12 del GDPR, il Titolare fornirà agli interessati le informazioni circa le azioni intraprese in relazione ad una richiesta di esercizio dei diritti senza ingiustificato ritardo e, comunque, entro 1 (un) mese dal ricevimento della richiesta stessa. Tale termine può essere esteso sino a 3 (tre) mesi in casi di particolare complessità. Il Titolare, in tale ultimo caso, informerà gli interessati della proroga e dei motivi del ritardo entro 1 (un) mese dal ricevimento della richiesta. Se l'interessato ha presentato una richiesta mediante mezzi elettronici, le informazioni gli saranno fornite, ove possibile, con mezzi elettronici, salvo sua diversa indicazione.