	<u>Procedura</u>	Pagina 1 di 20
	WHISTLEBLOWING	

WHISTLEBLOWING

-

Procedura per la gestione delle segnalazioni

Servizi coinvolti:	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i destinatari del Modello
Approvata da	Consiglio di Amministrazione


Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
0	14.03.2023	Prima versione del documento	-
1	15.12.2023	Aggiornamento al D. Lgs. 24/2023	Approvata da AD
1	19.12.2023	Aggiornamento al D. Lgs. 24/2023	Ratifica CdA
2	17.12.2024	Modifica denominazione sociale	-

Riservatezza:	<p style="text-align: center;">Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.</p>
----------------------	--

INDICE

1	Definizioni	3
2	Premessa	6
3	Scopo	6
4	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura	6
5	Ambito di applicazione	7
6	Processo di gestione delle Segnalazioni	7
	6.1 <i>Canali di Segnalazione interni</i>	7
	6.2 <i>Invio della Segnalazione.....</i>	8
	6.3 <i>Ricezione e analisi della Segnalazione.....</i>	9
7	Sistema sanzionatorio	11
	7.1 <i>Attivazione del Sistema Sanzionatorio</i>	11
8	Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione	13
	8.1 <i>Limitazioni della responsabilità</i>	14
9	Conservazione e archiviazione	15
10	Reporting	15
11	Casi particolari.....	16
	ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE.....	16
	ALLEGATO 2 – INFORMATIVA PRIVACY – PERSONA SEGNALANTE.....	16

	<u>Procedura</u>	Pagina 3 di 20
	WHISTLEBLOWING	

1 Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“**ANAC**”: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.

“**Area/attività sensibili**”: area di attività della Società. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/01.

“**Codice Etico e di Condotta del Gruppo Equita**” o “**Codice Etico**”: il Codice contenente i valori, i principi generali e le norme di comportamento che devono ispirare la condotta di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società. Il Codice è stato adottato del “Gruppo EQUITA” con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e viene periodicamente aggiornato. L’ultima versione del Codice viene messa a disposizione dei Destinatari attraverso pubblicazione nella cartella di rete DatiKF/Istituzionale/231.

“**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

“**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023, 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 denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.


“**Destinatari**”: Amministratori, Personale della Società, Collaboratori e Consulenti, qualora la Società ritenga opportuno, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi, vincolarli al rispetto delle disposizioni del presente Modello.

“**Dipendenti**”: tutti i dipendenti della Società (compresi i dirigenti).

“**D.Lgs 231/01**” o “**Decreto**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche.

“**Facilitatore**”: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 4 di 20
	WHISTLEBLOWING	

“**Informazioni sulle violazioni**”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

“**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs 231/01 adottato dalla Società con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

“**Organo di Controllo**”: il Revisore Unico.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

“**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

“**Partner**”: controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, agenti, altri soggetti terzi, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

“**Persona segnalante**”: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.


“**Persona coinvolta**”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

“**Protocollo**”: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

“**Reati**”: i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e applicabili alla Società.

“**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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 5 di 20
	WHISTLEBLOWING	

“**Segnalazione o Segnalazione interna**”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

“**Seguito**”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.


“**Sistema Disciplinare**”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello, nonché in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione.

“**Società**”: EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l. o EMCA.

“**Violazioni**”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società¹.

¹ Rif. Art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/23

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 6 di 20
	WHISTLEBLOWING	

2 Premessa

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico e di Condotta del Gruppo Equita, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono incoraggiati a segnalare le Violazioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente, di cui alla presente procedura, delle quali siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo. Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

3 Scopo


Scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Violazioni di cui al D. Lgs. 24/2023 e rilevanti per la Società, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La Società, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

4 Le Segnalazioni oggetto della presente procedura

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e rilevanti per il profilo dimensionale dell'ente, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 7 di 20
	WHISTLEBLOWING	

del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società.

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico e di Condotta del Gruppo Equita o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico e di Condotta del Gruppo Equita o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.
-

5 Ambito di applicazione

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “1. Definizioni”. Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami) o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

La presente procedura non si applica altresì alle 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.


In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

6 Processo di gestione delle Segnalazioni

6.1 Canali di Segnalazione interni

La Società ha attivato un proprio sistema di gestione delle Segnalazioni interne di cui al D. Lgs. 24/2023 che garantisce la riservatezza dell’identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 8 di 20
	WHISTLEBLOWING	

La gestione di tale canale è affidata all’Organismo di Vigilanza della Società (di seguito anche “OdV”).

Il componente dell’OdV monocratico è stato debitamente autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il componente dell’OdV si rimanda al capitolo 11 “Casi particolari”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite l’indirizzo di posta elettronica certificata **whistle_equitamidcapadvisory@pec.net**;
- in forma orale mediante richiesta, tramite l’indirizzo di posta elettronica di cui sopra, di incontro diretto con l’OdV fissato entro un termine ragionevole (entro 10 giorni). In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura dell’OdV mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione;

6.2 Invio della Segnalazione

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla allegando l’apposito modulo di cui all’Allegato 1.


Solo il componente dell’Organismo di Vigilanza può accedere alla casella di posta elettronica certificata, mantenendo riservati i dati anagrafici del Segnalante.

Il Modulo fornisce al Segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall’intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 9 di 20
	WHISTLEBLOWING	

6.3 Ricezione e analisi della Segnalazione

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte dell'OdV al fine di comprendere se siano corredate dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

L'OdV si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

L'OdV dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni attraverso la piattaforma.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare l'OdV può avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.


Al termine della verifica preliminare l'OdV può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'OdV:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'OdV non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona 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 D.lgs. 196/03.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 10 di 20
	WHISTLEBLOWING	

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dell’OdV in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del segnalante, accessibile solo all’OdV e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto. In ogni caso l’Organismo di Vigilanza è tenuto ad annotare la Segnalazione e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro delle segnalazioni e istruttorie e a darne conto nel reporting annuale al Consiglio di Amministrazione, garantendo la riservatezza dell’identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte.

Il Libro segnalazioni e istruttorie deve essere conservato a cura dell’OdV e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dall’OdV abbia stabilito che la Segnalazione interna debba essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, l’OdV può provvedere a effettuare specifiche attività istruttorie o di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni. All’esito della fase istruttoria o qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, l’OdV provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all’applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 “Sistema sanzionatorio e disciplinare”, affinché questi possano autodeterminarsi in merito all’azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità², immediatezza³ e immutabilità⁴ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁵. Nell’ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto dell’OdV che permane l’unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l’anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
 - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione all’OdV affinché quest’ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda


² Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

³ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁴ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁵ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all’art. 7 “Sanzioni disciplinari” della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 11 di 20
	WHISTLEBLOWING	

par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;

- ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. Informare, laddove ritenuto opportuno, l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza, nonché per l'adozione delle eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

L'OdV si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito (attraverso la casella PEC) alla Persona segnalante entro:

- tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento,
- o, in mancanza di tale avviso,
- entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

7 Sistema sanzionatorio

7.1 Attivazione del Sistema Sanzionatorio


Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

L'OdV, in base al sistema di deleghe e procure vigente, si rivolge quindi all'Amministratore a ciò delegato ovvero direttamente dal Consiglio di Amministrazione qualora il segnalato sia un Amministratore.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Fondazione).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 12 di 20
	WHISTLEBLOWING	

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura dell'OdV nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, l'OdV, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, l'OdV archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.


È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona coinvolta o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare⁶ di cui al presente capitolo.

⁶ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 24/2023 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 13 di 20
	WHISTLEBLOWING	

8 Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione, o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la Persona segnalante:


- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni che ledono l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione anonime se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 14 di 20
	WHISTLEBLOWING	

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata nel posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o della denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione, e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

8.1 Limitazioni della responsabilità⁷

Non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023⁸, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.


In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

⁷ Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023.

⁸ L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u><i>Procedura</i></u>	Pagina 15 di 20
	WHISTLEBLOWING	

9 Conservazione e archiviazione

L'OdV deve essere informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne. Il COO archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

L'OdV provvede invece ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo all'OdV,.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro segnalazioni e istruttorie tenuto dall'OdV devono essere conservati a cura dell'OdV stesso e resi accessibile soltanto ai soggetti autorizzati.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.


L'OdV può mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna⁹, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 e conseguente assenza di colpa organizzativa.

10 Reporting

L'Organismo di Vigilanza rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute; nella redazione di tale rendiconto, l'OdV è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

⁹ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 16 di 20
	WHISTLEBLOWING	

11 Casi particolari

Qualora la Segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto l'OdV, la stessa dovrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA dell'informativa e, ove presente, della documentazione a supporto .

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE

ALLEGATO 2 – INFORMATIVA PRIVACY – PERSONA SEGNALANTE

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<i>Procedura</i>	Pagina 17 di 20
	ALLEGATO 1 MODULO DI SEGNALAZIONE	

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

(Da inoltrare a whistle_equitamidcapadvisory@pec.net, ovvero mediante posta cartacea nei seguenti termini:

All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Equita Mid Cap Advisory S.r.l., Via Durini, n. 27, 20122 Milano

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la segnalazione; qualora la segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome *(dati non obbligatori)*

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)*

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, etc.)

Il segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione? Sì No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla segnalazione

Il segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? Sì No

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la segnalazione del fatto? Sì No

Specificare quali soggetti e quando

Descrizione del fatto oggetto di segnalazione:

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 18 di 20
	ALLEGATO 1 MODULO DI SEGNALAZIONE	

Data

Firma *(non obbligatoria)*

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 19 di 20
	ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY - <u>PERSONA</u> <u>SEGNALANTE</u>	

INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali
nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al d.lgs.24/23

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona Segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il presente "*Modulo di Segnalazione*" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da Equita Mid Cap Advisory S.r.l. ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003)

1. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei dati personali è Equita Mid Cap Advisory S.r.l. (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale in Via Durini, 27, 20122 Milano, contattabile all'indirizzo di posta elettronica info.midcapadvisory@equita.eu.

2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/23, delle quali la Persona Segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona Segnalante.

I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni. La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.lgs. 165/2001, dal D.lgs. 231/2001, dalla L. 179/2017 e dal D.lgs. 24/2023. Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati:

- dai componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

Nel caso in cui la Società affidi ad un soggetto terzo l'incarico di gestione del canale di segnalazione, i suddetti dati personali saranno tratti da tale soggetto in qualità di Responsabile del trattamento designato dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Tali dati saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE).

4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite alla segnalazione potranno essere conservate dalla Società al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

5. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 20 di 20
	ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY - <u>PERSONA SEGNALANTE</u>	

Persona Segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

6. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003, rivolgendosi al Titolare mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona Segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolte nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3, del decreto legislativo n. 196/2003 l'Interessato ha facoltà di esercitare i succitati diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-undecies, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---