

Procedura in materia di whistleblowing

DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO

Approvazione	Consiglio di Amministrazione	Data: 27 luglio 2023
--------------	------------------------------	----------------------

Tipologia Documento	Uso Interno
---------------------	-------------

Versione n.	Data Emissione	Descrizione Modifica
1.0	28 febbraio 2023	Prima Versione
2.0	27 luglio 2023	Seconda Versione

Sommario

NORMATIVA DI RIFERIMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
SOGGETTI SEGNALANTI	3
OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	3
SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE	4
MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	5
PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE	6
A. <i>Procedimento interno</i>	6
B. <i>Segnalazioni all'ANAC</i>	7
C. <i>Segnalazioni alle Autorità di Vigilanza</i>	7
FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	8
A. <i>Riservatezza dei dati</i>	8
B. <i>Divieto di discriminazione e ritorsione</i>	9
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	9
TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI	10
AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE	10

NORMATIVA DI RIFERIMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 (di seguito, il "**Decreto**"), adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, introduce un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni (c.d. whistleblowing) di violazioni che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità di un ente pubblico o privato, di cui un soggetto sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. Il Decreto, che abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, innalza il livello di protezione di cui beneficiano i segnalanti.

La presente procedura si pone, pertanto, l'obiettivo di individuare idonee soluzioni organizzative in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile e in proporzione alla natura dell'attività svolta e alla complessità operativa di 8a+ Investimenti SGR S.p.A. (di seguito anche la "**SGR**" o la "**Società**").

Si precisa, inoltre, che le disposizioni del Decreto non si applicano alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dalla normativa di settore, quale ad esempio:

- A. segnalazioni di violazioni delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (cfr. art. 48 D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231);
- B. segnalazioni di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta dagli intermediari, nonché del Regolamento (UE) 2017/1129 (Regolamento prospetto) e del Regolamento (UE) n. 596/2014 (relativo agli abusi di mercato) (cfr. artt. 4-undecies e 4-duodecies D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e artt. 9 e 39 e Allegato 4 del Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019).

In un'ottica di semplificazione, tuttavia, le disposizioni contenute nella presente Policy trovano applicazione anche con riferimento alle segnalazioni di cui al punto B.

SOGGETTI SEGNALANTI

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti che esercitino la propria attività lavorativa presso 8a+. In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono effettuare la segnalazione i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari, i tirocinanti anche non retribuiti e, infine, gli azionisti e i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

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

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono costituire oggetto di segnalazione – ai fini della presente procedura – atti o fatti che possano costituire violazioni – da parte del personale, di membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni di affari con la Società – delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società, ed in particolare di previsioni e principi stabiliti dalla normativa italiana e comunitaria applicabile alla Società e dalle procedure interne adottate dalla Società ed in

particolare di previsioni e principi stabiliti dalla normativa italiana e comunitaria applicabile alla Società e dalle procedure interne adottate dalla Società che siano idonei a ledere l'integrità di 8a+.

In particolare possono essere oggetto di segnalazione violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 di 8a+.

Inoltre, ai sensi del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione¹; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno²; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che: la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità della Società; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In ultimo si richiama l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, il quale richiede che i modelli di organizzazione adottati dagli enti prevedano – tra gli altri – anche quanto di seguito: (i) uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente e che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Per quanto concerne tali previsioni, si rinvia al Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società.

SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE

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

- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute;

¹ Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto

² Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del decreto. Rientrano in tale ambito tutte le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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

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

Il Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2023 ha nominato la Responsabile Compliance - in qualità di componente unico dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 - quale soggetto Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (di seguito anche il "**Responsabile**"). Coerentemente con le previsioni normative e con il proprio modello organizzativo e operativo – alla luce del principio di proporzionalità – la SGR ha ritenuto di attribuire al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle segnalazioni. Tale attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte del Responsabile anche con il supporto, se necessario, di personale qualificato anche esterno.

Qualora il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte da una "**Funzione di Riserva**", individuata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2023 nella persona del responsabile dell'Area Legale, Segreteria Societaria e Amministrazione. Pertanto, i riferimenti al Responsabile all'interno della presente procedura sono da intendersi come fatti alla Funzione di Riserva nei casi in cui, al ricorrere delle summenzionate condizioni, tale soggetto sia il destinatario della segnalazione.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

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

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

Ai fini della segnalazione, il segnalante è tenuto ad utilizzare il modello riportato in allegato alla presente procedura (“Modulo per la segnalazione delle violazioni”).

La segnalazione è inviata dal segnalante al Responsabile attraverso una delle seguenti modalità:

- mediante invio all'apposito indirizzo e-mail *odv@ottoapiu.it.*, riconducibile al Responsabile o in alternativa, qualora ne ricorrano i presupposti, all'indirizzo e-mail *area.legale@ottoapiu.it* riconducibile alla Funzione di Riserva come sopra individuata;
- tramite lettera raccomandata all'indirizzo Piazza Monte Grappa, 4 – 21100 Varese, all'attenzione dell'Organo di Vigilanza o in alternativa, qualora ne ricorrano i presupposti, al medesimo indirizzo di posta, all'attenzione del Responsabile dell'Area Legale, Segreteria Societaria e Amministrazione.

Il Responsabile potrà tenere in considerazione anche le segnalazioni ricevute oralmente (ad esempio, tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale), qualora le informazioni fornite siano sufficientemente circostanziate. In tal caso, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Responsabile. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente senza il ricorso a strumenti di messaggistica, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del Responsabile 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.

In ogni caso le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE

A. Procedimento interno

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile comunica al segnalante, entro 7 giorni, l'avvenuta ricezione della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione. A tal fine, ove necessario, il Responsabile mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima le opportune integrazioni. Tutte le comunicazioni con il segnalante avvengono attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione.

In ogni caso, all'esito del procedimento d'esame, il Responsabile procede come di seguito:

- nel caso di infondatezza della segnalazione, comunica l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante;
- qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non infondata, il Responsabile procede ad informare i seguenti soggetti:
 - (i) il segnalante circa l'esito positivo delle indagini;
 - (ii) il segnalato tramite comunicazione scritta separata a mezzo PEC (ove il soggetto segnalato disponga di un indirizzo PEC noto al Responsabile) o a mezzo raccomandata A.R. – anticipata via e-mail, all'indirizzo di residenza o di domicilio del segnalato;

- (iii) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale tramite apposita comunicazione affinché provvedano ad adottare i relativi provvedimenti, anche d'urgenza, ove risulti necessario.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto gravi violazioni, nonché in tutti gli altri casi ritenuti opportuni dal Responsabile, lo stesso informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dell'avvio del procedimento d'esame oltreché del suo esito.

Il Responsabile provvede, inoltre, tempestivamente a fornire informativa al Responsabile della Funzione Antiriciclaggio qualora ricorrano i presupposti per la predisposizione di una segnalazione di operazione sospetta.

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

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la SGR. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, salvo casi eccezionali e opportunamente motivati in cui l'esame e la valutazione della segnalazione possa estendersi fino a 6 mesi, previa comunicazione agli Organi Aziendali.

B. Segnalazioni all'ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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 possa determinare il 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.

L'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

C. Segnalazioni alle Autorità di Vigilanza

Le segnalazioni possono essere trasmesse anche direttamente alle Autorità di Vigilanza in conformità a regole operative da loro definite.

Alla data di approvazione della presente procedura, è possibile consultare:

- sul sito della Consob la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>;
- sul sito della Banca d'Italia la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/>.

In tale sezione sono indicate le modalità operative che il soggetto segnalante deve seguire per trasmettere direttamente alla Consob o alla Banca d'Italia segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Al segnalante la normativa riconosce alcune tutele. Oltre al diritto alla riservatezza, esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le denunce effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Il regime di protezione previsto per il segnalante, è esteso, in conformità alle previsioni del Decreto, anche agli altri soggetti meritevoli di protezione quali: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

A. Riservatezza dei dati

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni ricevute. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate per tutte le fasi della procedura, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti – ai sensi della presente procedura - a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 (*General Data Protection Regulation* – "**GDPR**"). Sono fatte salve le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. Le disposizioni di legge europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante.

Parimenti, dovrà essere garantita la riservatezza dei dati personali del presunto responsabile della violazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, quando la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione al segnalato sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, 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, il Responsabile fornisce avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

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

B. Divieto di discriminazione e ritorsione

Il soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È onere della SGR, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

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

TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla SGR, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto delle disposizioni del GDPR.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate, a cura del Responsabile, 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.

AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE

La presente procedura e le sue eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

I contenuti della presente procedura potranno essere soggetti ad aggiornamento al fine di riflettere le novità normative o organizzative che interverranno in materia nonché ogniqualvolta tale aggiornamento si renda opportuno.

La presente procedura è resa disponibile sul sito internet della SGR all'indirizzo <https://www.ottoapiu.it/documentazione/>.

ALLEGATO – MODULO PER LA SEGNALAZIONE INTERNA DELLE VIOLAZIONI

Nome e cognome del segnalante	
Inquadramento e qualifica professionale	
Recapiti	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione	
Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i segnalato/i	
Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Ulteriori informazioni che possono fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione (eventuale)	
Allegati pertinenti (eventuali)	

IL SOTTOSCRITTO.....DICHIARA L'ASSENZA DI QUALSIASI INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE.

OPPURE

IL SOTTOSCRITTO.....DICHIARA LA SUSSISTENZA DI UN INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE, DI SEGUITO DESCRITTO

.....

Luogo e data

.....

Firma

.....