IMMOBILIARE PRIMULA S.R.L.

SOCIO UNICO

FONDO PENSIONE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

Regolamento in materia di segnalazione delle violazioni (WHISTLEBLOWING)

Normativa rilevante anche ai fini del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01

Testo emanato a dicembre 2023

INDICE

PREMESSA **3**
1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO **3**
2. DEFINIZIONI **4**
3. SEGNALANTI E DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE **5**
3.1. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI 5
3.2. ALTRI SOGGETTI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE 6
4. VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE **6**
5. TUTELE **7**
5.1. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 7
5.2. IL DIVIETO DI RITORSIONI E LE MISURE DI PROTEZIONE 8
6. PRINCIPALI RUOLI E RESPONSABILITÀ **9**
6.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 9
6.2. COLLEGIO SINDACALE 9
6.3. RESPONSABILE WHISTLEBLOWING 10
6.4. GESTORE ALTERNATIVO 10
6.5. CARATTERISTICHE E OBBLIGHI DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO 11
7. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA **11**
7.1. SEGNALAZIONE INTERNA 11
7.2. RICEZIONE, CENSIMENTO E ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE 12
7.3. ACCERTAMENTO 12
7.4. COMUNICAZIONE AL SEGNALANTE 13
7.5. COMUNICAZIONE AL SEGNALATO 13
7.6. GESTIONE AZIONI ADOTTATE 13
7.7. SUPERVISIONE DEL PROCESSO E REPORTING 13
7.8. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI E PROTEZIONE DEI DATI 13
8. PROCESSO DI SEGNALAZIONE ESTERNA **14**
9. SISTEMA SANZIONATORIO **15**

PREMESSA

In ottemperanza al Decreto legislativo 24/2023 (emanato in attuazione della Direttiva n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - d'ora in poi "Decreto"), il presente Regolamento è volto a disciplinare e ad incoraggiare le segnalazioni che possono essere inviate dai soggetti indicati dalla normativa, come meglio definiti nel prosieguo e che riguardano la violazione di normative sia europee sia nazionali, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società Immobiliare Primula S.r.l. (di seguito anche solo "Immobiliare Primula", anche solo "Società" o "Ente"), di cui gli stessi soggetti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o in dipendenza della relazione di natura giuridico-economica intercorrente con l'ente.

Un efficace sistema interno di segnalazione (c.d. Whistleblowing) favorisce infatti la diffusione di una cultura di legalità e rappresenta un'opportunità di miglioramento del contesto aziendale sia sul piano organizzativo che etico.

Il sistema di segnalazione disciplinato con il presente Regolamento assicura la riservatezza del segnalante e dei soggetti a vario titolo coinvolti e menzionati nella segnalazione, meglio definiti nel prosieguo, tutelandoli da possibili comportamenti ritorsivi o discriminatori.

Il presente Regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Immobiliare Primula S.r.l.

Nel documento sono descritte le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti segnalanti possono utilizzare, nonché il processo che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione. Vengono indicate inoltre le fasi di svolgimento del processo, i soggetti coinvolti nello stesso, con indicazione dei loro ruoli e responsabilità, nonché le ipotesi in cui il "Responsabile whistleblowing" è tenuto a fornire immediata comunicazione agli Organi della Società.

Il presente Regolamento, insieme al Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I sistemi interni di segnalazione sono disciplinati da una pluralità di norme, tra le quali, di seguito, evidenziamo le principali.

A livello europeo:

- la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- l'art. 32 del Regolamento (UE) n. 596/2014 (c.d. MAR) in tema di market abuse;
- l'art. 61 della Direttiva 2015/849 (c.d. IV Direttiva antiriciclaggio) sulla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo;
- il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

a livello nazionale:

- il D.Lgs. n. 24/2023 ("Decreto"), che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937;
- la L. n. 300/1970 relativa a tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cd. "Statuto dei Lavoratori");
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti;

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 231/07 disciplinante i "sistemi interni di segnalazione delle violazioni", come modificato dal Decreto Legislativo 90/2017 a seguito del recepimento della Direttiva 2015/849/UE ("IV Direttiva Antiriciclaggio");
- l'art.18 del D.Lgs. n. 81/08 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

2. DEFINIZIONI

- **Canale di segnalazione interna**: canale implementato dall'ente che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- **Comportamento illegittimo**: qualsiasi azione o omissione, compiuta dal Personale dell'ente e avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa (o che abbia un impatto sulla stessa), che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio all'Ente, suo Personale, a Intesa Sanpaolo e/o ad altre realtà del Gruppo Intesa Sanpaolo, che: i) sia illecita, scorretta o immorale; ii) violi le disposizioni normative e regolamentari di riferimento; iii) non sia conforme alle normative interne
- **Contesto lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 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 divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.
- **Destinatari**: i soggetti a cui è rivolto il presente Regolamento, e più precisamente gli Organi della Società, il Personale e le Terze Parti, nonché coloro che siano stati qualificati in passato fra le predette categorie di soggetti (e.g. ex dipendenti, ex consulenti).
- **Divulgazione pubblica**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Facilitatore**: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore alternativo**: soggetto chiamato a subentrare al Responsabile whistleblowing qualora quest'ultimo venga a trovarsi in una delle seguenti situazioni di potenziale conflitto di interesse: i) è il presunto responsabile della violazione e/o condotta illecita; ii) ha un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Per la Società, tale ruolo è attribuito al Presidente del Collegio Sindacale.
- **Gruppo ISP**: il Gruppo Intesa Sanpaolo composto dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. (di seguito anche "Intesa Sanpaolo" o la "Banca") e da tutte le società direttamente o indirettamente controllate da quest'ultima.
- **Persona o soggetto segnalante**: persona fisica o Ente che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Personale**: dipendenti subordinati in regime di distacco da Intesa Sanpaolo o da altre realtà del Gruppo ISP e i soggetti che, pur non essendo legati al Gruppo ISP o all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e/o per conto dello stesso e sotto la sua direzione (e.g. collaboratori legati da contratto dipendente a termine, inclusi per esempio i collaboratori atipici, i volontari e i tirocinanti in stage retribuiti o non, nonché i lavoratori parasubordinati in genere).

- **Regolamento**: il presente documento che disciplina la segnalazione di comportamenti illegittimi compiuti da parte del Personale o da Terze Parti.
- **Responsabile whistleblowing**"): soggetto (nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale) che ha il compito di assicurare l'integrità nello svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore e, in particolare, di ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni, dando seguito a tutte le azioni necessarie/opportune.
- **Riscontro**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Segnalante**: soggetto che trasmette la segnalazione.
- **Segnalato**: soggetto indicato nella segnalazione come presunto autore (o, comunque, coinvolto) della violazione dichiarata.
- **Segnalazione**: comunicazione avente ad oggetto violazioni e/o condotte illecite che possano avere impatto sull'Ente e/o sui Destinatari, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o sulla base della relazione giuridico-economica intercorrente con l'Ente.
- **Segnalazione esterna**: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, come rappresentato nel presente documento.
- **Segnalazione in malafede**: qualsiasi segnalazione falsa e/o priva di fondamento, fatta con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare (o altrimenti arrecare pregiudizio) i soggetti segnalati, o di trarne, direttamente o indirettamente, un mero beneficio personale o nell'interesse di terzi.
- **Segnalazione interna**: comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il Canale di segnalazione interna.
- **Seguito**: 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.
- **Terze Parti**: le Terze Parti rilevanti ai fini del presente documento: (i) persone fisiche o giuridiche legate alla Società da un contratto secondo cui agiscono per conto della Società, quali per esempio fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori, agenti, partner, investitori; (ii) qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione dei soggetti di cui al punto precedente; (iii) candidati a un posto di lavoro che siano stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali; (iv) soggetti che abbiano preso parte al processo di selezione di fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori o ad altre trattative precontrattuali.

3. SEGNALANTI E DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE

3.1. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni previste dal presente Regolamento sono:

- i lavoratori in regime di distacco, eventualmente dipendenti e i lavoratori autonomi che svolgono o hanno svolto la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- i titolari di un rapporto di collaborazione professionale di cui all'articolo 409 c.p.c. (ad esempio, rapporto di agenzia) e all'art. 2 D.Lgs. 81/15 (collaborazioni organizzate dal committente);

- i lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi e svolgono o hanno svolto la propria attività lavorativa presso l'Ente o il Gruppo;
- i liberi professionisti e i consulenti che svolgono o hanno svolto la propria attività lavorativa presso l'Ente o il Gruppo;
- i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- i Soci e loro rappresentanti (persone fisiche) come previsti dallo Statuto della Società;
- le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza (di seguito "Esponenti").

3.2. Altri soggetti destinatari delle misure di protezione

Il presente Regolamento, con specifico riferimento alle misure di protezione, si applica altresì ad ulteriori soggetti che non effettuano direttamente la segnalazione (d'ora in poi definiti "altri soggetti"):

- Facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

4. VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni di normative sia europee sia nazionali. In particolare:

- violazioni di norme nazionali che consistono in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- violazioni di disposizioni nazionali ed europee riguardanti determinati settori, a titolo esemplificativo, per quanto più direttamente di interesse della Società, quelli relativi a: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di norme europee che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno o che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori richiamati (ad esempio, condotte riconducibili alle c.d. pratiche abusive);
- violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria, ai sensi dell'art. 10 del TUB, quindi ogni violazione relativa all'attività di raccolta del risparmio (ad esempio, la vendita di prodotti o servizi bancari), di esercizio del credito (ad esempio, la concessione di finanziamenti o crediti di firma), finanziaria (ad esempio, la prestazione di servizi di investimento) nonché ogni violazione relativa ad attività connesse o strumentali a quella bancaria (come, ad esempio l'assunzione di partecipazioni).
- ogni violazione di politiche e/o procedure interne dell'Ente quali, ad esempio, il Codice Etico, le regole in materia di acquisti, nonché di gestione degli omaggi e spese di rappresentanza;

- ogni condotta che dia luogo a conflitti di interesse adottata senza aver osservato il pieno rispetto delle regole e procedure di controllo previste per tali situazioni.

Restano escluse dalle segnalazioni ammissibili quelle aventi ad oggetto:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale ovvero aventi ad oggetto questioni interpersonali che dovranno seguire i canali tradizionali (ad esempio, responsabile gerarchico superiore, struttura risorse umane);
- violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023;
- le violazioni nell'ambito della sicurezza nazionale, in quanto materia di esclusiva competenza del legislatore nazionale.

5. TUTELE

5.1. Riservatezza e trattamento dei dati personali

La Società pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante, del presunto responsabile della violazione e degli altri soggetti di cui al paragrafo 3.2.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Regolamento sono trattati dalla Società e/o dagli ulteriori soggetti specificatamente individuati (ciascuna in qualità di Titolare autonomo del trattamento) nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali ("GDPR"), del Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche) e dei successivi provvedimenti emanati in materia (di seguito complessivamente la "Normativa Privacy").

In particolare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 25 del GDPR, il trattamento dei dati personali ai fini del presente Regolamento deve essere:

- adeguato, pertinente e limitato a quanto strettamente ed obiettivamente necessario per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- lecito, corretto e trasparente, calibrando la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato, al fine di proteggere entrambi dai rischi cui, in concreto, tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

Posto che il trattamento dei dati personali relativo al "whistleblowing" rientra tra quelli effettuati in adempimento di prescrizioni normative, ogni dipendente viene informato preventivamente sui termini del trattamento dei dati personali in discussione, ivi compresa l'ipotesi in cui gli stessi siano oggetto di segnalazione, nell'ambito dell'informativa privacy connessa al rapporto di lavoro. Inoltre, in ottemperanza agli artt. 13 e 14 del GDPR, tutti i soggetti segnalanti (ivi compresi i dipendenti del Gruppo operanti in regime di distacco) all'atto dell'avviso di ricevimento ricevono in modalità tracciabile[1] da parte del Titolare del trattamento l'informativa specifica circa le finalità e le modalità con cui i loro dati personali sono trattati, c.d. "pubblico indistinto WB"[2].

[1] La Società disciplina con specifiche normative interne l'iter di tracciatura e di trascrizione delle segnalazioni ricevute mediante il canale.

[2] Tale informativa è comunque sempre accessibile all'interno del sito internet del Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Resta ferma in ogni caso la necessità di rispettare le previsioni contenute all'interno del presente Regolamento e della Normativa Privacy con particolare riguardo alle garanzie di riservatezza: (i) dell'identità dei soggetti segnalanti (ii) delle persone coinvolte e menzionate all'interno della segnalazione (iii) di ogni altro dato personale eventualmente contenuto all'interno della segnalazione e della relativa documentazione a supporto.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Responsabile whistleblowing e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie conseguenti alla segnalazione.

Si rende inoltre presente che ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice in materia di protezione dei dati personali, i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 da parte degli interessati (inclusi i soggetti segnalati) non possono essere esercitati, tra gli altri, con richiesta al titolare del trattamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. Tuttavia, al soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, non è preclusa in termini assoluti la possibilità di esercitare i diritti previsti dai menzionati articoli del Regolamento UE 2016/679. L'art. 2-undecies, comma 3 del Codice in materia di protezione dei dati personali, infatti, stabilisce, in relazione alle specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato dallo stesso previste al comma 1 proprio con riferimento all'istituto disciplinato dal presente Regolamento, che in tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante che effettua un bilanciamento tra il diritto invocato dal segnalato e la necessità di riservatezza dei dati identificativi del segnalante.

Resta fermo che in caso di attivazione di procedimento sanzionatorio l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito sanzionatorio sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Solo qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento sanzionatorio ma solo in presenza di consenso documentato del segnalante alla rivelazione della sua identità.

L'identità del segnalante potrà essere comunicata all'Autorità giudiziaria qualora questa ne faccia richiesta nell'ambito di indagini o procedimenti penali avviati in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

I dati personali contenuti all'interno delle segnalazioni sono conservati per il tempo necessario al trattamento delle stesse, e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I dati personali manifestamente inutili rispetto al trattamento di una segnalazione non devono essere raccolti ovvero – nell'ipotesi in cui gli stessi siano stati acquisiti – sono cancellati.

5.2. Il divieto di ritorsioni e le misure di protezione

Ai segnalanti ed agli "altri soggetti" si applicano le misure volte a proteggerli da condotte ritorsive, discriminatorie, anche solo tentate o minacciate, conseguenti alla segnalazione. Per ritorsione deve intendersi 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 e agli altri soggetti, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Il segnalante e gli altri soggetti beneficiano di protezione solo ove vi sia uno stretto nesso causale tra la segnalazione e l'asserita condotta sfavorevole subìta, direttamente o indirettamente.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, viene valutata la possibilità di adottare un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Le misure di protezione non si applicano ai segnalanti:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia connessi ai fatti oggetto di segnalazione, o nel caso in cui tali reati siano commessi tramite denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per dolo o colpa grave, accertata anche con sentenza di primo grado, intervenute per i reati di diffamazione o di calunnia.

In entrambe le ipotesi la Società si riserva di valutare azioni disciplinari.

La protezione dei soggetti segnalanti è prevista anche durante le seguenti fasi: i) 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; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

I segnalanti e gli altri soggetti possono comunicare all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) le ritorsioni che ritengono di aver subìto.

6. PRINCIPALI RUOLI E RESPONSABILITÀ

6.1. Consiglio di Amministrazione

Il presente Regolamento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva il processo interno di segnalazione, il quale deve descrivere le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti potenzialmente segnalanti possono utilizzare, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione con l'indicazione, ad esempio, delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità, nonché delle ipotesi in cui il Responsabile whistleblowing sia tenuto a fornire immediata comunicazione agli Organi della Società.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- nomina il Responsabile whistleblowing;
- valuta e commina, sentita la competente struttura di Risorse Umane, in base all'indagine condotta dal Responsabile whistleblowing e da altri soggetti e/o organi eventualmente coinvolti, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori conseguenti agli esiti dell'applicazione del presente Regolamento;
- propone e/o approva modifiche dei processi operativi e dei meccanismi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di segnalazione (prevenzione) o a ridurne l'impatto economico o reputazionale (mitigazione), con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione possono coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione in senso stretto;
- approva la relazione annuale, redatta dal Responsabile whistleblowing, sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni (anche in forma aggregata) sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle eventuali segnalazioni ricevute.

6.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale:

- fornisce, ove richiesto, un proprio parere in fase di nomina del Responsabile whistleblowing;

- assume, tramite il proprio Presidente, il ruolo di "Gestore alternativo" nel caso la segnalazione riguardi il Responsabile whistleblowing (o quest'ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio);
- può essere coinvolto, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, nella decisione finale circa l'irrogazione di eventuali provvedimenti disciplinari da parte dello stesso.

6.3. Responsabile whistleblowing

Il Responsabile whistleblowing, in possesso di adeguate conoscenze specialistiche, è nominato dal Consiglio di Amministrazione e ha il compito di assicurare il corretto svolgimento del processo, nel rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne di riferimento.

Nella Società è individuato nel Presidente dell'Organismo di Vigilanza, così come previsto nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Responsabile whistleblowing ha il compito di:

- ricevere e catalogare le segnalazioni pervenute;
- inoltrare all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/ 2001 le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti negli ambiti di competenza;
- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute e dell'identità del segnalante al fine di tutelare lo stesso e gli "altri soggetti" da condotte ritorsive, discriminatorie conseguenti alla segnalazione (dirette o indirette);
- effettuare un primo esame di merito, valutando i presupposti per l'avvio di idonei accertamenti o per l'archiviazione delle segnalazioni;
- attivare gli accertamenti coinvolgendo - in base alla tipologia / all'ambito della violazione evidenziata - le pertinenti strutture dell'Ente;
- acquisire gli esiti delle verifiche effettuate da eventuali strutture interne dell'Ente individuate per competenza;
- comunicare al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dal pervenimento della segnalazione e il successivo riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene sottoposta per approvazione al Consiglio di Amministrazione. Tale relazione è trasmessa anche al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile whistleblowing, ove ritenuto opportuno, si avvale dei soggetti di volta in volta competenti in relazione all'oggetto della segnalazione.

Il Responsabile whistleblowing è oggetto di specifica e adeguata formazione in materia di segnalazioni.

6.4. Gestore alternativo

Qualora il Responsabile whistleblowing, in relazione a una specifica segnalazione, si trovi in una delle seguenti situazioni[3]:

- sia il presunto responsabile della violazione e/o della condotta illecita,

[3] Casistiche che possono essere selezionate dal segnalante nell'applicazione "Openwhislte".

- abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è previsto che la segnalazione venga direttamente inoltrato dall'applicazione ad un cd. "Gestore alternativo".

Il Gestore alternativo, individuato nella figura del Presidente del Collegio Sindacale, nelle situazioni di conflitti di interesse sopra elencate, assume tutti i compiti propri del Responsabile whistleblowing nell'ambito delle fasi di gestione della segnalazione, potendo, tra l'altro, accedere all'applicazione con le stesse modalità operative di quest'ultimo.

6.5. Caratteristiche e obblighi dei soggetti coinvolti nel processo

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione:

- non devono essere gerarchicamente e funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato;
- non devono essere essi stessi i presunti responsabili della violazione;
- non devono avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Inoltre, i soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari, che sono rimessi ai soggetti e/o agli Organi della Società competenti e sono tenuti agli obblighi di riservatezza di cui al punto "5.2 Il divieto di ritorsioni e le misure di protezione".

7. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

Di seguito è articolato il processo di istruttoria, gestione e comunicazione delle segnalazioni effettuate dai soggetti legittimati, come indicati al paragrafo 3.1, e dirette alla Società.

7.1. Segnalazione interna

Il segnalante può effettuare una segnalazione interna:

- in forma scritta, utilizzando quale canale principale l'applicazione "Openwhistle" (di seguito, anche solo "applicazione" o "applicativo");
- In forma orale, allegando messaggi audio attraverso l'utilizzo dell'applicazione di cui sopra.

All'applicazione ha accesso il Responsabile whistleblowing ovvero il Gestore alternativo (i.e. Presidente del Collegio Sindacale), a cui il Segnalante potrà indirizzare la segnalazione laddove ritenga che il Responsabile whistleblowing possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse rispetto alla segnalazione medesima.

Il segnalante può inoltre richiedere, per il tramite del canale sopra indicato, un incontro finalizzato ad effettuare la segnalazione. L'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole con il Responsabile whistleblowing. In tal caso, previo consenso del segnalante, la segnalazione è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

L'applicazione "Openwhislte" – accessibile tramite l'intranet aziendale e il sito istituzionale – consente di effettuare, tramite un percorso guidato contenente una serie di domande chiuse/aperte, una segnalazione con la massima riservatezza, in quanto i dati del segnalante e della segnalazione sono cifrati e non vengono tracciati log. L'applicazione consente, inoltre, di dialogare con il segnalante per comunicazioni o richieste di chiarimenti sulla segnalazione.

Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

La segnalazione deve consentire l'identificazione del segnalante (nome e cognome, rapporto con l'Ente e recapiti per il contatto) e deve contenere una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati.

Al fine di assicurare la riservatezza sull'identità degli autori delle segnalazioni saranno applicate misure e mezzi che proteggano in modo efficace il segnalante e gli altri soggetti.

Le segnalazioni sono ricevute mediante canali specifici e crittografati, segregati ed autonomi rispetto a quelli ordinari.

Eventuali segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali di cui sopra verranno gestite secondo l'iter definito nel presente documento qualora le stesse riportino una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati. In caso contrario, le eventuali segnalazioni anonime pervenute, saranno archiviate secondo quanto previsto dal presente Regolamento.

Il segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse personale collegato alla segnalazione.

7.2. Ricezione, censimento e istruttoria della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Responsabile whistleblowing, per il tramite dell'applicativo "Openwhislte", dopo averne preso visione, invia - entro 7 giorni dalla data di ricezione - al soggetto segnalante un "avviso di ricevimento" e provvede alla sua registrazione nell'applicativo dedicato.

Il Responsabile whistleblowing provvede ad effettuare una prima analisi della segnalazione per verificarne la pertinenza, mantenendo le interlocuzioni con il soggetto segnalante ed attivandosi nei suoi confronti per richiedere, se necessario, integrazioni. Alle segnalazioni pertinenti (conformi alle violazioni indicate al paragrafo "4 - Violazioni oggetto di segnalazione") viene dato diligente seguito con l'invio ai soggetti di volta in volta competenti, mentre le segnalazioni non pertinenti vengono archiviate dandone comunicazione al segnalante.

Le tempistiche dell'intero procedimento, dalla presa in carico della segnalazione alla conclusione degli accertamenti ed al conseguente rilascio della comunicazione di riscontro alla segnalazione, sono necessariamente commisurate alla complessità delle verifiche.

7.3. Accertamento

Il Responsabile whistleblowing o l'eventuale competente struttura dell'Ente individuata dallo stesso, procede all'esecuzione dell'accertamento, coinvolgendo il segnalato in presenza di violazioni che richiedano approfondimenti/chiarimenti, formalizzando le risultanze e l'eventuale necessità di provvedimenti o di interventi di mitigazione dei rischi. In caso di necessità e per richiedere eventuali integrazioni il Responsabile whistleblowing può contattare il segnalante, in alternativa il Responsabile può autorizzare altri soggetti a effettuare il contatto.

Il Responsabile whistleblowing elabora, eventualmente supportato dalle ulteriori strutture del Fondo individuate, un report, con l'evidenza degli approfondimenti svolti e delle risultanze da sottoporre al Consiglio di Amministrazione che valuterà la necessità di adozione di provvedimenti sanzionatori ovvero interventi di mitigazione dei rischi.

7.4. Comunicazione al segnalante

Il segnalante riceve dal Responsabile whistleblowing l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, e successivamente un riscontro alla pratica 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.

Nel riscontro vengono fornite informazioni in merito alla conclusione delle verifiche svolte al fine di appurare la sussistenza dei fatti segnalati e, ferme restando la tutela dei soggetti coinvolti a vario titolo negli accertamenti e la riservatezza di questi ultimi, agli esiti e alle eventuali misure adottate.

Il segnalante verrà eventualmente interessato dal Responsabile whistleblowing in caso di necessità di integrazioni in merito ad elementi ritenuti basilari ovvero dal soggetto che effettua l'accertamento, previa autorizzazione del Responsabile whistleblowing.

7.5. Comunicazione al segnalato

Qualora gli accertamenti facciano emergere elementi di criticità e di responsabilità ascrivibili al segnalato, lo stesso è informato che gli approfondimenti sono stati avviati a seguito di una segnalazione whistleblowing, nonché degli esiti degli accertamenti effettuati.

Il segnalato può esser sentito oralmente, anche su sua richiesta, o anche attraverso acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.6. Gestione azioni adottate

I soggetti e/o gli Organi competenti, interessati dal Responsabile whistleblowing, valutano la sussistenza dei presupposti per eventuali iniziative disciplinari e, nel caso in cui procedano ad effettuare formali comunicazioni al segnalato, evidenziano che le stesse scaturiscono da una segnalazione di whistleblowing.

I soggetti competenti, interessati dal Responsabile whistleblowing, valutano e realizzano i necessari interventi di mitigazione dei rischi (es. rafforzamento processi, controlli, sistemi, ecc.), così come definiti e condivisi con il Responsabile whistleblowing.

7.7. Supervisione del processo e reporting

Il Responsabile whistleblowing assicura il corretto svolgimento del processo nel rispetto delle disposizioni normative e, in conformità a quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, rendiconta trimestralmente gli Organi della Società sulle segnalazioni pervenute e sugli accertamenti in corso.

Redige, inoltre, una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale dell'Ente. La relazione è trasmessa anche al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza, che possono chiedere approfondimenti al Responsabile whistleblowing in ordine ai contenuti ivi formalizzati.

Nel caso di eventi rilevanti, il Responsabile whistleblowing informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, gli eventuali Consiglieri Delegati, ove presenti, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, per quanto di rispettiva competenza.

7.8. Archiviazione dei documenti e protezione dei dati

La documentazione e le informazioni relative alle segnalazioni sono da ritenere riservate e confidenziali come precedentemente indicato. In particolar modo, la documentazione, in formato sia cartaceo che digitale, deve essere archiviata in maniera sicura, nel rispetto delle

norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e sul trattamento delle informazioni riservate e privilegiate e in conformità alla normativa esterna e alla regolamentazione correnti.

La documentazione, eventualmente raccolta in fase di analisi preliminare o di indagine successiva e non archiviata nell'applicazione a supporto, deve essere conservata in sicurezza dal Responsabile whistleblowing e deve essere accessibile solo ai soggetti formalmente autorizzati.

In generale, tutta la documentazione collezionata, che deve includere almeno i contenuti della segnalazione, le eventuali dichiarazioni e le prove raccolte in fase di indagine, le attività compiute, l'esito finale dell'indagine e le azioni intraprese (compresi i provvedimenti disciplinari), deve essere conservata, in formato cartaceo e/o digitale, per un periodo di tempo adeguato e, comunque, non inferiore a 10 anni.

8. PROCESSO DI SEGNALAZIONE ESTERNA

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna direttamente alle Autorità competenti.

In particolare, ai sensi della normativa italiana in materia, l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) è identificata quale autorità preposta alla ricezione e gestione delle segnalazioni esterne, anche attraverso una piattaforma informatica che raccoglie le segnalazioni effettuate, anche in forma anonima. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- ha già effettuato una segnalazione interna (e la stessa non ha avuto seguito);
- 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 un rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC anche per notificare eventuali atti ritorsivi.

La segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali dalla stessa predisposti: piattaforma informatica, segnalazioni orali, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Per maggiori informazioni su cosa può essere segnalato e come effettuare la segnalazione all'ANAC, si rinvia alle indicazioni fornite da tale Autorità, presenti in una sezione dedicata del sito internet della stessa, per cui si rinvia a link www.anticorruzione.it.

Fermo quanto sopra, il segnalante può altresì effettuare direttamente una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia

fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Fermo quanto precedentemente disposto in ordine a eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori conseguenti agli esiti dell'applicazione del presente Regolamento, l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio che sanzioni le violazioni delle previsioni contenute nel Regolamento stesso rappresenta un elemento importante rispetto alla relativa piena ed efficace attuazione.

Su tale presupposto, in caso di accertata violazione del presente Regolamento, la Società adotta nei confronti:

- dei dipendenti di altre realtà del Gruppo che, in regime di distacco, prestano la propria attività professionale presso la società Immobiliare Primula S.r.l. (cosiddetti dipendenti distaccati da altre Società del Gruppo), le misure opportune affinché le competenti strutture delle realtà di appartenenza applichino il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice sanzionatorio delle Società di appartenenza medesime e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento, come declinato anche nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01– a cui si rimanda – e/o previsto dalle leggi che regolano la materia;
- delle Terze Parti, i provvedimenti stabiliti dalle disposizioni dei contratti eventualmente in essere e/o delle leggi che regolano la materia.

Le sanzioni si conformano al principio di proporzionalità e tengono fra l'altro conto della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia emersa, del pregresso comportamento del Destinatario interessato, anche con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, della posizione e delle mansioni svolte o dei servizi prestati e delle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato. Le sanzioni sono applicate in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al CCNL applicabile al Personale che opera per la Società.