

Regolamento in materia di Whistleblowing

(Sistema Interno di Segnalazione delle
Violazioni)

Indice

1. PREMESSA	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	3
2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	4
3. DOCUMENTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
4. TERMINI E DEFINIZIONI	5
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ	6
5.1 RESPONSABILE DELLA FUNZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO (GESTORE DIRETTO).....	6
5.2 RESPONSABILE DELL'AREA LEGALE E AFFARI SOCIETARI (GESTORE ALTERNATIVO O FUNZIONE DI RISERVA)	7
5.3 ORGANISMO DI VIGILANZA	7
5.4 ALTRI ISTRUTTORI DELLA SEGNALAZIONE	7
6. I CANALI E LE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	7
6.1 LA SEGNALAZIONE INTERNA: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEFINITO DA ETICA SGR	8
6.1.1 STRUMENTI A SUPPORTO DEL PROCESSO: LA PIATTAFORMA INFORMATICA.....	8
6.1.2 FORME DELLA SEGNALAZIONE	8
6.1.3 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	9
6.1.4 LE FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
6.2 LA SEGNALAZIONE ESTERNA: IL CANALE ANAC.....	12
7. GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	12
7.1 DIRITTO DI RISERVATEZZA	13
7.2 DIVIETO DI RITORSIONE	14
7.3 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	15
8. SANZIONI	16
9. FORMAZIONE	16
ALLEGATO A – LE SEGNALAZIONI RILEVANTI AI FINI DEL REGOLAMENTO	18

1. Premessa

In linea con la *governance* aziendale basata su fiducia, trasparenza ed integrità, **ETICA SGR** incentiva la collaborazione dei propri lavoratori e di soggetti terzi, ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge, alle norme disciplinanti l'attività finanziaria e i servizi di investimento, la responsabilità amministrativa degli enti, il contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo, nonché alle norme previste dal Codice Etico.

A tal fine, conformemente a quanto disposto dalla normativa in vigore, ETICA SGR ha redatto il presente Regolamento (approvato dal Consiglio di Amministrazione con specifica delibera) con l'intento di consentire al Personale della Società e a tutte le Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto di essa di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, garantendo riservatezza e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione a chi effettua le segnalazioni e definendo le procedure da seguire per la gestione delle segnalazioni e delle indagini.

In particolare, tale Regolamento integra il Codice Etico, il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ogni altra disposizione in materia di prevenzione della criminalità d'impresa. Per questo, la presente disciplina si collega al tema della gestione delle informazioni all'interno degli enti e trova collocazione nell'ambito degli strumenti di controllo interno in funzione di prevenzione delle condotte illecite.

Per garantire la diffusione, il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nel luogo di lavoro;
- tramite Intranet aziendale (nella sezione *Governance Aziendale*), per i dipendenti e collaboratori;
- tramite sito internet aziendale (nella sezione *Governance e Policy*), per tutti i soggetti interessati.

2. Ambito di applicazione

2.1 Ambito di applicazione soggettivo

Dal punto di vista dei soggetti tutelati, il presente Regolamento distingue il **whistleblower** (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione di violazioni avvenute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, da **altri soggetti** che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Nella prima categoria rientrano:

- Lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, anche durante il periodo di prova;
- Azionisti e membri dell'Organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi, della Società e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;
- Tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso la Società;
- Lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori, della Società;
- Ex dipendenti, della Società;

- Candidati ad una posizione lavorativa presso la Società, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

Nella seconda categoria (altri soggetti tutelati dal regolamento) rientrano:

- i facilitatori;
- le 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;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

2.2 Ambito di applicazione oggettivo

ETICA SGR considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, violazioni, condotte illecite, anche tentate, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Per un dettaglio puntuale degli ambiti rilevanti per le Segnalazioni, si rinvia all'[Allegato A-Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento](#).

3. Documenti e normativa di riferimento

Il presente Regolamento si basa sui seguenti riferimenti normativi:

Ambito	Riferimenti normativi
Unione Europea	Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
	Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR) e normative privacy nazionali
Italia	D.Lgs. n. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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.Lgs. n.231/2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300"
	Modello Organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs.231/2001, finalizzato alla prevenzione della commissione di particolari tipologie di reato in ambito d'impresa.
	Linee Guida whistleblowing di ANAC: Linee guida approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

	<p>Regolamento per la gestione segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio di ANAC: Regolamento adottato da ANAC con delibera n.301 del 12 luglio 2023</p>
	<p>Art. 4-undecies D.Lgs n.58/1998 Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria – TUF relativo ai sistemi interni di segnalazione delle violazioni.</p> <p>Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF adottato dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019.</p>
	<p>Art. 48 D. Lgs. n. 231/2007 – Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.</p>

4. Termini e definizioni

Termine	Definizione
Violazione	I Comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che sono dettagliati nell' <i>Allegato A-Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento</i>
Segnalante, persona segnalante o Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni
Segnalazione	La comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte dal presente Regolamento, contenente informazioni (compresi fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni
Piattaforma	Il sistema informatico che rappresenta lo strumento per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante anche tramite ricorso a strumenti di crittografia
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Facilitatore	La 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 Diretto (Soggetto Ricevente o Destinatario della Segnalazione)	Il soggetto preposto alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché alle comunicazioni con il Segnalante. ETICA SGR ha attribuito il ruolo di responsabile del sistema interno di segnalazione al <u>Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio</u> in quanto soggetto autonomo e debitamente formato, che riveste il ruolo di membro interno e Segretario dell'Organismo di Vigilanza

Gestore Alternativo (o Funzione di Riserva)	<p>Il soggetto a cui compete la gestione delle Segnalazioni qualora il Ricevente sia il presunto responsabile o sia in conflitto di interesse rispetto al contenuto di una specifica Segnalazione, tale da compromettere l'imparzialità di giudizio.</p> <p>ETICA SGR ha attribuito il ruolo di Funzione di riserva al <u>Responsabile dell'Area Legale e Affari Societari</u></p>
Istruttore	<p>Il referente aziendale o altro soggetto competente, individuato da ETICA SGR, che può intervenire nella fase di istruttoria della segnalazione per fornire il proprio supporto al Gestore Diretto o Alternativo nell'espletamento delle attività di verifica delle informazioni oggetto di segnalazione. Gli istruttori sono indicati nel paragrafo 5.3 (Organismo di Vigilanza) e paragrafo 5.4 (Altri istruttori della segnalazione)</p>
Organismo di Vigilanza	<p>L'Organismo nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti.</p> <p>Tale Organismo opera con il ruolo di Istruttore, nei casi in cui le segnalazioni abbiano ad oggetto la violazione del Modello Organizzativo adottato da ETICA SGR o siano violazioni riconducibili al d.lgs. 231/2001</p>
A.N.A.C.	<p>Autorità Nazionale Anti Corruzione. L'Autorità nazionale designata dallo Stato italiano a ricevere le segnalazioni esterne e a dare riscontro alla persona segnalante</p>

5. Ruoli e Responsabilità

L'emanazione della normativa e il presidio del processo richiedono una chiara identificazione dei ruoli e responsabilità, di seguito indicata.

5.1 Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio (Gestore Diretto)

Il Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio interviene quale Gestore Diretto o Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione, con il compito di:

- ricevere, esaminare e valutare la segnalazione;
- indirizzare la segnalazione verso eventuali altre Funzioni interessate;
- compiere una valutazione preliminare di procedibilità, ammissibilità della segnalazione e della sua apparente (*prima facie*) fondatezza in considerazione di quanto previsto nell'ambito del presente Regolamento. La persona indicata ha l'obbligo di dare un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione, o l'eventuale smistamento alla Funzione interessata;
- gestire le Segnalazioni, lo svolgimento dell'istruttoria e la chiusura delle indagini: è responsabile del loro esito, attivando la direzione aziendale per l'eventuale irrogazione di sanzioni ed è tenuto a fornire riscontro al Segnalante dell'esito della procedura di segnalazione;
- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

Quale responsabile del sistema interno di segnalazione, ha altresì il compito di redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale di ETICA SGR.

5.2 Responsabile dell'Area Legale e Affari Societari (Gestore Alternativo o Funzione di Riserva)

Il Responsabile dell'Area Legale e Affari Societari interviene come Gestore Alternativo (o Funzione di Riserva) qualora il responsabile del sistema interno sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio.

In questo caso, il Responsabile dell'Area Legale e Affari Societari assumerà i compiti proprio del Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio quale Responsabile del Sistema di Segnalazione.

5.3 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza interviene nella fase di svolgimento dell'istruttoria e fornisce supporto al Gestore della Segnalazione qualora la stessa riguardi fatti e/o comportamenti che possono comportare le responsabilità di ETICA SGR ex d.lgs. 231/01.

5.4 Altri Istruttori della Segnalazione

Possono intervenire nella gestione dell'istruttoria altri soggetti espressamente individuati dal Gestore della Segnalazione (ad esempio, il Responsabile della Funzione di Internal Audit, il Responsabile dell'Area Gestione Risorse Umane). Si tratta di soggetti designati per specifiche segnalazioni in funzione del possesso di particolari competenze o in base ad un'esigenza specifica, previa acquisizione della dichiarazione di impegno di cui al documento denominato "Dichiarazione di impegno dell'Istruttore".

6. I canali e le modalità di segnalazione

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento Whistleblowing, le segnalazioni possono essere comunicate per mezzo di canali distinti (da utilizzare alle condizioni che verranno di seguito specificate) come di seguito elencati:

- canale interno a ETICA SGR;
- canale esterno, istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Rimane sempre ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e Contabile.

Di seguito si fornisce il dettaglio delle procedure per comunicare una segnalazione, in relazione al canale di segnalazione che verrà utilizzato dal segnalante.

6.1 La Segnalazione interna: il Modello Organizzativo definito da ETICA SGR

6.1.1 Strumenti a supporto del processo: la Piattaforma informatica

ETICA SGR ha scelto di adottare una Piattaforma per la ricezione e gestione delle segnalazioni che è in grado di garantire, con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tale Piattaforma è raggiungibile ai seguenti link:

A. in caso di segnalazione anonima:

<https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowingnew/it/accessoprincipale/identificazionegruppo?TOKEN=ETICASGRANON>

B. in caso di segnalazione mediante identificazione

<https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowingnew/it/accessoprincipale/identificazionegruppo?TOKEN=ETICASGR>

La Piattaforma consente di raccogliere le segnalazioni in forma scritta, potendo garantire l'anonimato del segnalante e fornisce la possibilità per il Responsabile del sistema di segnalazione di dialogare con la persona Segnalante in seguito alla ricezione della Segnalazione e nel corso degli accertamenti interni (anche se la stessa vorrà mantenere il proprio anonimato).

Ogni comunicazione con la persona Segnalante deve avvenire all'interno della Piattaforma al fine della conservazione sicura dei dati relativi a ciascuna Segnalazione. A tal fine, ogni Responsabile del sistema di segnalazione ha in dotazione una credenziale univoca di accesso.

Ogni segnalazione interna dovrà essere archiviata e conservata nella Piattaforma.

6.1.2 Forme della segnalazione

La segnalazione interna deve essere indirizzata in via esclusiva al Soggetto Ricevente (Gestore Diretto o Gestore Alternativo) e può essere effettuata, preferibilmente, in **forma scritta**, con le modalità informatiche descritte nel dettaglio nell'apposito *Manuale del Segnalante*.

Al primo accesso alla Piattaforma, il Segnalante dovrà decidere se compiere la segnalazione in modalità anonima (opzione A) oppure se procedere mediante identificazione (opzione B).

Segnalazione anonima (opzione A)

Ove il segnalante abbia optato per la modalità anonima, al termine dell'inserimento della segnalazione, la Piattaforma genererà un **codice alfabetico** con il quale il segnalante potrà verificare lo stato di gestione della segnalazione.

Si precisa che, in caso di smarrimento di tale codice, il Segnalante non può effettuare l'accesso alla segnalazione. Il codice, infatti, non può essere replicato.

Si rammenta quindi che è onere del segnalante averne adeguata cura. In caso di smarrimento, diventa onere del segnalante far presente al Soggetto Ricevente tale situazione, comunicando ogni informazione utile in merito alla segnalazione di cui ha smarrito il codice.

Segnalazione mediante identificazione (opzione B)

Ove il segnalante abbia optato per identificarsi, al momento di primo accesso alla piattaforma, il sistema richiederà all'utente la **registrazione e la creazione di specifiche credenziali di accesso** con le quali il segnalante potrà verificare lo stato di gestione della segnalazione.

Si precisa che, in caso di smarrimento delle credenziali, il Segnalante potrà effettuare una procedura di recupero delle medesime.

Ove non sia possibile procedere con la segnalazione in forma scritta, la segnalazione interna può avvenire anche in **forma orale**.

La segnalazione in forma orale può essere effettuata attraverso un sistema di messaggistica vocale resa disponibile all'interno della piattaforma, che consente di registrare la segnalazione, previo consenso esplicito della persona segnalante, garantendo la tutela dell'anonimato del segnalante

Infine, su richiesta della persona Segnalante¹, la segnalazione può avvenire sempre in forma orale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e presso le sedi individuate dalla Società.

In questo caso, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo guiderà il Segnalante nella compilazione della segnalazione nella Piattaforma, fornendo apposite istruzioni fine di una adeguata gestione della stessa. In alternativa, previo consenso del Segnalante, la documentazione della segnalazione verrà garantita mediante verbale dell'incontro, con facoltà del Segnalante di verificarlo, rettificarlo e confermarlo sottoscrivendolo prima del suo inserimento nella Piattaforma.

In ogni caso, chi fornisce supporto al Segnalante NON potrà mantenere il codice alfabetico generato dalla Piattaforma o le credenziali di accesso dell'utente che rimarranno nella esclusiva disponibilità del Segnalante.

Si raccomanda al Segnalante di prendere periodicamente visione della piattaforma, poiché le comunicazioni e le richieste di integrazione documentale da parte del Soggetto Ricevente, ritenute necessarie per poter procedere, verranno comunicate tramite la stessa.

6.1.3 Caratteristiche della segnalazione

Si ricorda che la Segnalazione interna dovrà avere come oggetto uno degli ambiti oggettivi rilevanti come riportati nell'Allegato A - Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento del presente Regolamento.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore Diretto. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore Diretto e agli istruttori di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

¹ La richiesta potrà avvenire all'interno della Piattaforma in modo da consentire la riservatezza della richiesta medesima.

- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento di invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

I motivi personali o lo status psicologico del Segnalante non rilevano ai fini della presa in carico della Segnalazione.

*Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso² dal Gestore Diretto o dal Gestore Alternativo, come individuato e autorizzato dalla Società (ad esempio, al proprio Responsabile o superiore gerarchico) laddove la persona Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata “**segnalazione whistleblowing**” e **va trasmessa**, entro sette giorni dal suo ricevimento, **al Gestore Diretto o al Gestore Alternativo**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.*

Diversamente, se la persona Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale **segnalazione ordinaria**.

6.1.4 Le fasi di gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore Diretto (o il Gestore Alternativo) a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, è responsabile della fase di presa in carico della Segnalazione e svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante **avviso/conferma di ricevimento** della segnalazione mediante la Piattaforma³ **entro 7 giorni** dalla ricezione;
- **mantiene le interlocuzioni con il Segnalante**, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- **da diligente seguito alle segnalazioni ricevute**, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto. Tale fase di presa in carico si potrà concludere alternativamente:
 - con l'archiviazione della segnalazione, nel caso in cui la stessa non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento e qualora manchino le condizioni di procedibilità (cfr. *Allegato A-Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento*);
 - con l'apertura della fase di valutazione, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Gestore Diretto, o il Gestore Alternativo nel caso la segnalazione sia indirizzata al primo, è responsabile della fase di valutazione, in cui è supportato dai **soggetti istruttori** di volta in volta competenti sulla base dell'oggetto della segnalazione (soggetti interni o esterni⁴ competenti rispetto

² Tale soggetto è tenuto a garantire tutte le tutele previste dal presente regolamento (ad esempio, dovere di riservatezza, divieto di ritorsione, etc.).

³ La conferma del ricevimento potrà essere visibile al Segnalante accedendo alla Piattaforma mediante il codice alfabetico rilasciato in fase di segnalazione, nel caso di segnalazione anonima, o mediante credenziali personali generate al primo accesso, nel caso di segnalazione mediante identificazione.

⁴ E' possibile che in tale fase vengano coinvolti soggetti esterni alla Società (ad es. esperti, periti o il personale di altra Società del Gruppo).

alla specifica segnalazione). Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il Gestore, prima di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere un consenso dal Segnalante alla rivelazione della propria identità secondo le modalità indicate al successivo paragrafo 7.1 (Diritto di Riservatezza).

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse una violazione del d.lgs.231/2001 o del Modello di Organizzativo, vengono tempestivamente informati i membri dell'Organismo di Vigilanza, che parteciperanno alla valutazione della segnalazione.

La fase di valutazione rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

Qualora siano necessarie audizioni del Segnalante (o di altri soggetti interessati, testimoni o periti), le informazioni raccolte e/o i documenti consegnati devono essere archiviati e conservati esclusivamente nella Piattaforma ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

La fase di valutazione interna si dovrà concludere con un giudizio circa l'ammissibilità della segnalazione; alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione inammissibile, che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;
- con la comunicazione ai referenti aziendali⁵ dell'esito dell'istruttoria interna, mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:
 - delle evidenze raccolte;
 - delle informazioni assunte;
 - dei fatti accertati;
 - delle azioni intraprese per l'istruttoria;
 - eventuali azioni mitigative e/o correttive.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dalla Società azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).

Durante tutta la fase di valutazione, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo continueranno a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

⁵ Il Gestore Diretto o Alternativo informa tempestivamente gli Organi (C.d.A. e Collegio Sindacale) nei casi in cui siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Direttore Generale (in qualità di capo del personale) affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della segnalazione, il Whistleblower potrà sempre accedere alla Piattaforma e conoscere lo status di lavorazione della segnalazione, utilizzando, nel caso di segnalazione anonima, il codice alfabetico generato dalla Piattaforma al termine dell'inserimento della segnalazione o, nel caso di segnalazione mediante identificazione le proprie credenziali di accesso, generate al momento di registrazione sulla Piattaforma.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo dovranno fornire un riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. **In ogni caso, terminata l'istruttoria, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo comunicheranno al Segnalante l'esito finale della procedura di segnalazione, che consentirà di chiudere la segnalazione nella Piattaforma, ai fini della corretta conservazione della documentazione.**

6.2 La Segnalazione esterna: il canale ANAC

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

É onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, a cui è possibile accedere tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- Segnalazioni orali
 - Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

7. Garanzie e misure di protezione del Segnalante

L'intero processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve garantire i diritti del Segnalante.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società non solo ha previsto la facoltà di invio di Segnalazioni anonime, ma ha altresì previsto garanzie e misure per la tutela del Segnalante, che saranno applicate qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- la violazione rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa (di cui si fornisce dettaglio in seguito e nell'*Allegato A-Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento*);
- la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- sussistono fondati motivi⁶ che portino il segnalante a ritenere verosimile l'esistenza di un comportamento illecito o di una violazione.

Nel caso non fosse possibile riscontrare tali requisiti, la segnalazione verrà archiviata e ne verrà informato il Segnalante, come descritto al precedente paragrafo 6.1.4 (*Le fasi di gestione della segnalazione*).

Le misure di protezione di cui al presente Regolamento non sono garantite quando, in relazione alla segnalazione:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale del Segnalante per reati di diffamazione o di calunnia;
- è accertata la responsabilità civile del Segnalante, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

7.1 Diritto di riservatezza

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, **senza il consenso espresso della stessa 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 della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Si ricorda che la tutela della **riservatezza della persona Segnalante** viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

La divulgazione dell'identità della persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui svelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge applicabile nel Paese di riferimento, nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto della difesa della persona coinvolta.

In deroga all'obbligo di riservatezza, l'identità della persona segnalante potrebbe essere rivelata, nel rispetto della normativa vigente, solo nei seguenti casi:

⁶ Cfr. Art. 16 d.lgs.24/2023. Sullo stesso tema si veda il Considerando 32 della Direttiva, il quale precisa che "Tale requisito è una garanzia essenziale contro le segnalazioni dolose e futili o infondate, in modo da garantire che le persone che, al momento della segnalazione, hanno fornito deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti, siano escluse dalla protezione. Al tempo stesso, tale requisito assicura che la persona segnalante continui a beneficiare della protezione laddove abbia effettuato una segnalazione imprecisa in buona fede. (...). I motivi che hanno indotto le persone segnalanti a effettuare la segnalazione dovrebbero essere irrilevanti al fine di decidere sulla concessione della protezione."

- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato⁷;
- nell'ambito di procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta⁸.

In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicagli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

La Società è altresì tenuta a tutelare l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

7.2 Divieto di ritorsione

Il Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite definito da ETICA SGR impone altresì l'esplicito divieto di adottare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Si considera una **ritorsione** qualsiasi **comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.**

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

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

⁷ Cfr. Art. 12 comma 5, secondo periodo, d.lgs.24/2023

⁸ Cfr. Art. 12 comma 6, d.lgs.24/2023

Per godere della protezione:

- a. il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;
- b. la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- c. deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/anno/omissione sfavorevole subito - direttamente o indirettamente- dalla persona segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante o un altro soggetto tutelato di cui al precedente paragrafo 2.1 (Ambito di applicazione soggettivo) ritenesse di avere subito una ritorsione, si raccomanda di trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità, attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale di ANAC, come indicato nel precedente paragrafo 6.2 (*La segnalazione esterna: il canale ANAC*). È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che la normativa garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Tale disciplina non si applica, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, essa può trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che potrà chiedere di avvalersi della tutela prevista dal decreto.

7.3 Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, ETICA SGR tratta i dati personali delle persone Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati.

La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali, le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;
- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è definito dalla normativa in anni 5 dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di titolari sono:

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);

- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni svolto per il tramite della Piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione del Gestore Diretto (o Gestore Alternativo), nonché del personale, dei membri dell'Organismo di Vigilanza e degli istruttori coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR), in particolare:
 - il fornitore della Piattaforma per la raccolta delle segnalazioni;
 - eventuali fornitori che supportano nelle attività di gestione delle segnalazioni (es. istruttori esterni al gruppo).

8. Sanzioni

La mancata osservanza del presente Regolamento e delle misure di tutela ivi previste comporta la possibilità di applicazione, da parte di ETICA SGR, del proprio sistema disciplinare interno, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

La Società si riserva il diritto di intraprendere eventuali iniziative, anche in sede giurisdizionale, nel pieno adempimento delle previsioni normative vigenti ed applicabili. In particolare, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, nei casi di dolo o colpa grave.

Si segnala che non è punibile la Società o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto⁹, 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, allorché sussistono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della legge; segnalazioni, interne ed esterne, effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla legge).

Oltre alle sanzioni interne all'ente, nei casi espressamente previsti dalla normativa, anche ANAC potrà applicare alle persone fisiche o giuridiche eventuali sanzioni amministrative pecuniarie, come previste dalla normativa vigente e nel rispetto dei propri Regolamenti.

9. Formazione

ETICA SGR prevede la definizione di una formazione dedicata alla divulgazione del contenuto del presente Regolamento, al fine di assicurare a tutto il personale di conoscere il Modello organizzativo definito dalla Società e la normativa di riferimento.

⁹ Il riferimento esclude la diffusione di informazioni classificate, o informazioni coperte dal segreto professionale o medico, o riguardanti le deliberazioni agli organi giurisdizionali, per i quali resta ferma l'applicazione delle disposizioni di legge applicabili.

Nello specifico, tale formazione riguarda in primis il personale coinvolto nella gestione delle segnalazioni interne, in qualità di Gestore Diretto (Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio), Gestore Alternativo (Responsabile Area Affari Legali e Societari) o Istruttori e, in via generale, tutto il personale.

ALLEGATO A – Le segnalazioni rilevanti ai fini del Regolamento

La Società considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, in via tassativa, violazioni, condotte illecite, anche tentate, comportamenti, atti od omissioni che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente** di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

A. violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori ¹⁰:

- i. appalti pubblici;
- ii. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- iii. sicurezza e conformità dei prodotti;
- iv. sicurezza dei trasporti;
- v. tutela dell'ambiente;
- vi. radioprotezione e sicurezza nucleare;
- vii. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- viii. salute pubblica;
- ix. protezione dei consumatori;
- x. 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:

- xi. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- xii. atti ed omissioni riguardanti il mercato interno¹¹;
- xiii. atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;

C. violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

- xiv. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- xv. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;

D. violazioni di disposizioni interne alla singola Società, quali:

- xvi. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs.231/2001;
- xvii. Codice Etico;
- xviii. Contratti collettivi nazionali e, più in generale, della regolamentazione interna (procedure, policy, istruzioni operative, ecc).

Esclusioni dall'ambito oggettivo

Sono previste limitazioni del perimetro applicativo dell'ambito oggettivo delle segnalazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le **notizie palesemente prive di fondamento**, le **informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico**, nonché di **informazioni**

¹⁰ Si tratta di tutti quegli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati negli atti elencati nell'allegato al d.lgs.24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

¹¹ Rientrano in tale ambito le violazioni delle norme dell'Unione 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.

acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

A questo si aggiunga che le segnalazioni fondate su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro del presente Regolamento. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Nel campo di applicazione del presente Regolamento NON sono comprese, altresì:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea nei medesimi ambiti (il dettaglio delle normative è contenuto nell'allegato al d.lgs. 24/2023, Parte II);
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Un'ulteriore limitazione del perimetro applicativo del presente Regolamento riguarda specifiche disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico¹²;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- materia di procedura penale.

¹² E' prevista la protezione della riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto nazionale e, ove applicabile, dal diritto dell'Unione, in conformità della giurisprudenza della Corte. Inoltre, non deve essere pregiudicato l'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria, compresi i terapeuti, e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»), come previsto dal diritto nazionale e dell'Unione.