

# Procedimento operativo del processo interno per la segnalazione delle violazioni



BANCA  
POPOLARE  
COMMERCIALE

Il presente documento è  
redatto dalla Funzione Organizzazione  
verificato dalla Funzione Compliance  
approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12/04/2024  
archiviato nella versione originale dalla Funzione organizzazione  
Il documento è pubblicato, ed è quindi accessibile agli utenti autorizzati, sulla intranet aziendale.

## Indice

Procedimento operativo del processo interno per la segnalazione delle violazioni .....	4
1. Premessa .....	4
2. Riferimenti normativi .....	4
2.1. Nuovo decreto Whistleblowing - n. 24 del 10 marzo 2023.....	5
2.1.1. <i>Ambito oggettivo</i> .....	5
2.1.2. <i>Ambito soggettivo</i> .....	6
3. Definizioni.....	7
4. I canali di segnalazione .....	9
4.1. Canale Interno.....	9
5. Attività svolta dal Soggetto segnalante .....	10
5.1. Segnalazione della violazione.....	10
5.2. Contenuto della segnalazione.....	11
6. Attività svolta dal Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.....	12
6.1. Ricezione della segnalazione .....	12
6.2. Conferma della ricezione della segnalazione .....	12
6.3. Analisi preliminare della segnalazione .....	13
7. Segnalazioni.....	13
7.1. Segnalazione in buona fede .....	13
7.2. Segnalazione in mala fede.....	14
7.3. Segnalazione anonima .....	14
7.4. Segnalazione di competenza ODV .....	14
7.5. Segnalazione non di competenza ODV .....	14
8. Valutazione della segnalazione .....	14
9. Archiviazione.....	16
10. Tempi del processo di gestione della Segnalazione.....	16
11. Documentazione delle Segnalazioni orali e delle Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto.....	16
12. Conservazione .....	16
13. Tutela del Segnalante.....	17
14. Tutele del segnalato .....	17
15. Riservatezza.....	18
16. Monitoraggio e reporting.....	20
17. Canale di segnalazione esterna.....	20
18. Divulgazione pubblica.....	21
19. Denuncia all'autorità giudiziaria .....	21
20. Tutela di persone ulteriori rispetto a chi denuncia, segnala o effettua divulgazioni pubbliche .....	21
21. Sanzioni disciplinari.....	22
20. Trattamento dati personali .....	22
22. Informazione e formazione .....	23
23. Redazione della relazione annuale sui sistemi interni di segnalazioni.....	23
Allegato n. 1 – Modello per la segnalazione delle violazioni tramite il servizio di posta interna.....	24

## **Procedimento operativo del processo interno per la segnalazione delle violazioni**

### **1. Premessa**

Il presente documento stabilisce e regola le modalità operative con cui **Banca Popolare Commerciale** applica l'istituto del Whistleblowing così come disciplinato dal d.lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 in conformità all'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, nonché dalle Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il whistleblowing è una denuncia spontanea da parte di persone (nella maggior parte dei casi lavoratori) di attività illecite o fraudolente di cui siano venute a conoscenza in virtù del proprio rapporto di lavoro o nell'esercizio delle proprie funzioni presso istituzioni pubbliche o aziende private.

Un efficace sistema di whistleblowing può rappresentare per l'azienda uno strumento significativo per il rispetto dei principi di trasparenza e di integrità nella propria attività bancaria e un utile "campanello d'allarme" che consente di adottare le appropriate misure prima che la reputazione "esterna" risulti compromessa.

La Banca Popolare Commerciale promuove la cultura della legalità, anche informando e formando il proprio personale con riguardo la normativa riferita al Whistleblowing, con opportune iniziative. Tali iniziative informative/formative possono essere estese anche ad altre categorie di soggetti come ad esempio gli amministratori, i consulenti e i collaboratori esterni, gli stagisti e i volontari, i dipendenti di società che hanno avuto rapporti o ancora in essere con in nostro Istituto.

L'organo con funzione di supervisione strategica deve definire e approvare la procedura di segnalazione interna la 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, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità, nonché delle ipotesi in cui il "responsabile dei sistemi interni di segnalazione" è tenuto a fornire immediata comunicazione agli Organi aziendali. La diffusione del citato procedimento avviene al momento della sua approvazione, ad ogni modifica sostanziale derivata da esigenze interne o da variazioni normative.

### **2. Riferimenti normativi**

- Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- "Codice in materia di Protezione dei Dati Personali", D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003 e successive modifiche e integrazioni;
- DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016,

relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “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”;
- “Testo Unico Bancario”, D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 e successive modifiche ed integrazioni;
- “Testo Unico della Finanza”, D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modifiche ed integrazioni;
- La materia del whistleblowing in ambito bancario successivamente è stata regolata dall’art. 52–bis T.U.B che disciplina i “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni”, introdotto dal D. Lgs n. 72 del 12 maggio 2015 recante attuazione della Direttiva 2013/36/UE:
- dalle disposizioni di attuazione del predetto art. 52-bis del T.U.B. emanate dalla Banca d’Italia con l’aggiornamento del 21 luglio 2015.
- D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90 “Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell’uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006”;
- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
- La Legge. n. 300/1970 (statuto dei lavoratori) e i codici disciplinari aziendali.

## *2.1. Nuovo decreto Whistleblowing - n. 24 del 10 marzo 2023*

### *2.1.1. Ambito oggettivo*

#### ➤ Le violazioni

L’articolo 2 comma 1 lettera a) del decreto definisce le “violazioni”. È necessario che i whistleblower siano venuti a conoscenza di queste violazioni in un contesto lavorativo pubblico o privato. Questa ampia formulazione può essere rappresentata in base a violazioni distinte in tre categorie:

- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in:
  - i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
  - ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;

iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;

• violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e codice etico.

Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

#### ➤ Le limitazioni

Nell'ambito dell'oggetto della segnalazione, tra l'altro, la norma esclude dal perimetro applicativo del decreto:

a. 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 indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE)2019/193725

b. 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.

Questa limitazione incide nel rapporto tra le disposizioni del decreto e le fonti speciali che continuano a trovare applicazione in via esclusiva in specifici settori, tra cui il settore bancario, finanziario, assicurativo e quello relativo all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo:

- in ambito bancario restano applicabili gli articoli 52- bis e ter del TUB;
- in ambito finanziario restano applicabili gli articoli 4-undecies e 4-duodecies del TUF;
- in ambito antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo resta applicabile il d.lgs.231/2007 così come modificato dal d.lgs.90/2017che ha introdotto l'art. 48 riguardante i sistemi interni di segnalazione delle violazioni;
- in ambito assicurativo restano applicabili gli articoli 10 quater e quinquies del d.lgs.209/2005 (codice delle assicurazioni private).

#### *2.1.2.Ambito soggettivo*

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Si può segnalare:

- A) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- B) durante il rapporto lavorativo
- C) durante il periodo di prova;
- D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Le **disposizioni del Decreto Whistleblowing** non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che adeguano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerente ai propri rapporti: di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate

### 3. Definizioni

Destinatari	Personale dipendente della Banca assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza ("OdV")	Organismo di Vigilanza della Banca nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in ABB, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par. 6.2.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Banca che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 6.1.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Banca, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da ABB che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Banca e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.

#### 4. I canali di segnalazione

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di determinate condizioni è possibile effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. È sempre possibile una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

##### 4.1. Canale Interno

Di seguito vengono disciplinate le attività strettamente operative da porre in essere per la gestione delle segnalazioni delle violazioni al fine di consentire al segnalante<sup>1</sup> la comunicazione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme da parte di un soggetto terzo<sup>2</sup> (di seguito "Soggetto segnalato") a dei soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni in parola (di seguito "Soggetti preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione")<sup>3</sup>. Altresì, vengono definite le attività strettamente operative a carico del soggetto incaricato sia di assicurare il corretto svolgimento del procedimento che di riferire direttamente e senza indugio agli Organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti (di seguito "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione").

In tale contesto, la Banca ha nominato quale "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" il Responsabile della Funzione Compliance il quale – in linea con il principio di proporzionalità – ricopre anche il ruolo di "Soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione": pertanto, oltre alle attività di propria competenza, il/la citato/a Responsabile gestisce anche le fasi di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.

In caso di assenza improvvisa e prolungata del Responsabile della Funzione Compliance lo stesso è sostituito, per le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, dal Presidente del Collegio sindacale ("sostituto").

Qualora il Responsabile della Funzione Compliance sia il presunto reo della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché di informativa agli Organi aziendali sono svolte, in riserva, dal Presidente del Collegio sindacale.

---

<sup>1</sup> Le segnalazioni possono essere effettuate dal Personale così come definito dall'art.1, comma 2, lett. h-novies del TUB: "I dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato". Il Personale così definito è destinatario del presente procedimento operativo.

<sup>2</sup> Sono segnalabili, quali presunti responsabili della violazione, tutti i soggetti che rientrano nell'organizzazione aziendale. Pertanto, posso essere oggetto di segnalazione, ad esempio, anche gli Esponenti aziendali che contravvengono alla normativa in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

<sup>3</sup> Il Soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non deve:

- a) essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale "Soggetto segnalato";
- b) essere esso stesso il presunto responsabile della violazione;
- c) avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Di seguito si riporta l'iter procedurale della segnalazione.



## 5. Attività svolta dal Soggetto segnalante

### 5.1. Segnalazione della violazione

Il "Soggetto segnalante" che viene a conoscenza, in qualunque modo, di eventuali violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria<sup>4</sup> Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 Violazioni dei Modelli 231, Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti specifici dell'UE (es. protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, etc.), da parte di uno o più "Soggetti segnalati" deve informare senza indugio il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" mediante gli appositi canali di comunicazione alternativi alle ordinarie linee di reporting ovvero tramite:

- le vie brevi e cioè attraverso colloqui personali presso l'ufficio del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione;
- telefonicamente al numero 081 5280913;
- il servizio di posta tradizionale. Le segnalazioni devono essere trasmesse in busta chiusa contenente la dicitura "WHISTLEBLOWING - *Strettamente riservata*" e devono essere poste all'attenzione del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

La Banca mette a disposizione apposito modulo (Allegato 1) tramite il quale il Soggetto Segnalante può trasmettere la segnalazione al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione. In vista della protocollazione riservata della segnalazione, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e alla segnalazione; la seconda contenente solo la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, da parte del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione. La busta così costituita dovrà essere consegnata fisicamente al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione o

<sup>4</sup> Cfr. art. 52-bis del TUB, comma 1.

trasmessa a mezzo raccomandata all'indirizzo:

*Banca Popolare Commerciale S.p.A.  
All'attenzione del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione - "Whistleblowing"  
Via Passanti, 34  
80047 – San Giuseppe Vesuviano (NA)  
\*\*\* RISERVATA \*\*\**

Qualora il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione sia assente, il Soggetto segnalante deve effettuare la segnalazione al Sostituto di cui in premessa tramite posta in busta chiusa con la dicitura "WHISTLEBLOWING - *Strettamente riservata*" e posta all'attenzione del Presidente del Collegio sindacale.

Qualora il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" sia anche il presunto responsabile della violazione o abbia, comunque, un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità di giudizio, il Soggetto segnalante deve effettuare la segnalazione, tenendo conto delle suddette indicazioni, tramite posta in busta chiusa con la dicitura "WHISTLEBLOWING - *Strettamente riservata*" e posta all'attenzione del Presidente del Collegio sindacale al seguente indirizzo:

*Banca Popolare Commerciale S.p.A.  
All'attenzione del Presidente del Collegio sindacale  
Via Passanti, 34  
80047 – San Giuseppe Vesuviano (NA)  
\*\*\* RISERVATA \*\*\**

## *5.2. Contenuto della segnalazione*

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo *e-mail*, numero di telefono).

In tale contesto, il "Soggetto segnalante" ha l'obbligo di:

1. indicare le proprie generalità nonché il proprio inquadramento nell'organigramma aziendale;
2. definire le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto o l'atto oggetto della segnalazione;
3. descrivere in maniera chiara e completa il fatto o l'atto oggetto di segnalazione, anche fornendo prove documentali a supporto, modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti segnalati;
4. indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto (o i soggetti) che hanno posto in essere i fatti segnalati;
5. comunicare il proprio eventuale interesse privato collegato alla segnalazione;
6. il caso in cui sia corresponsabile della violazione.
7. eventuali beneficiari dei fatti segnalati;
8. eventuali soggetti danneggiati dai fatti segnalati (fornitori, clienti, soci, ecc.);

9. ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione
10. è necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. identificazione del "Soggetto segnalante";
- b. comunicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificata la violazione;
- c. comunicazione chiara e completa delle violazioni oggetto della segnalazione e modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti segnalati;
- d. identificazione del "Soggetto segnalato";
- e. comunicazione di un (eventuale) interesse privato collegato alla segnalazione;
- f. comunicazione della (eventuale) corresponsabile della violazione;
- g. comunicazione al facente funzione di riserva in caso di corrispondenza tra il Soggetto segnalato ed il Responsabile interno delle segnalazioni,
- h. comunicazione di eventuali beneficiari dei fatti segnalati;
- i. comunicazione di eventuali soggetti danneggiati dai fatti segnalati (fornitori, clienti, soci, ecc.);
- j. comunicazione di ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione
- k. allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

## **6. Attività svolta dal Responsabile dei sistemi interni di segnalazione**

### *6.1. Ricezione della segnalazione*

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione garantisce la piena collaborazione e tempestività nell'ambito della ricezione delle segnalazioni tramite i canali dedicati, assicurando, in tale contesto, la completezza e la confidenzialità delle informazioni ricevute dal segnalante oltreché dell'identità del medesimo.

In sintesi, sulla base delle segnalazioni ricevute mediante i canali dedicati di cui al precedente paragrafo, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione **entro 7 giorni lavorativi** prende in carico la segnalazione determinando, previa verifica della completezza della stessa, un apposito scadenario per l'esame e la valutazione delle segnalazioni da concludere **entro 3 mesi**.

### *6.2. Conferma della ricezione della segnalazione*

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazioni dà comunicazione al "Soggetto segnalante" attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione della conferma della ricezione della segnalazione; comunica, altresì, l'avvio di un procedimento d'istruttoria, l'oggetto della segnalazione nonché la data entro cui verrà dato esito alla valutazione della segnalazione.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. ricezione della segnalazione;
- b. verifica della completezza della segnalazione;
- c. definizione di uno scadenario per l'esame e la valutazione delle segnalazioni ricevute;
- d. comunicazione al Soggetto segnalante della conferma della ricezione della segnalazione nonché l'avvio della segnalazione, l'oggetto della stessa e la data di chiusura del procedimento.

### *6.3. Analisi preliminare della segnalazione*

Il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione", anche sulla base delle informazioni e dei documenti forniti dal "Soggetto segnalante", effettua apposite analisi finalizzate, innanzitutto, alla verifica della veridicità e della fondatezza della segnalazione nonché alla raccolta delle ulteriori informazioni necessarie per eseguire una puntuale valutazione della segnalazione e, quindi del "Soggetto segnalato".

Infine, il medesimo Responsabile dà comunicazione – sempre mediante la stessa modalità con la quale è stata effettuata la segnalazione – al "Soggetto segnalante" ed al "Soggetto segnalato" della conclusione delle indagini e dell'avvio della valutazione della segnalazione.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. verifica della veridicità e della fondatezza della segnalazione;
- b. raccolta di ulteriori informazioni;
- c. esame della complessiva documentazione inerente la segnalazione;
- d. valutazione della rilevanza della segnalazione;
- e. comunicazione al "Soggetto segnalante" ed al "Soggetto segnalato" circa la conclusione delle indagini e dell'avvio della fase di valutazione della segnalazione.

## **7. Segnalazioni**

### *7.1. Segnalazione in buona fede*

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di

elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri. Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

#### *7.2. Segnalazione in mala fede*

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. In tal caso, la Banca si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

#### *7.3. Segnalazione anonima*

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate. Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per la Banca di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante. La Banca considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

#### *7.4. Segnalazione di competenza ODV*

In ogni caso, il Responsabile, laddove la Segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ne informa prontamente l'OdV.

#### *7.5. Segnalazione non di competenza ODV*

l'OdV se riceve direttamente la segnalazione, svolge quindi una verifica preliminare circa la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione; Se la Segnalazione non ha rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'OdV la trasmette prontamente al Responsabile della segnalazione, che la gestisce ricorrendo ai canali aziendali della presente procedura.

### **8. Valutazione della segnalazione**

Al termine della fase di istruttoria, il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione", sulla base dei dati e delle informazioni raccolte, provvede a dichiarare la fondatezza o meno della segnalazione. In particolare, il medesimo Responsabile in caso di:

- a. infondatezza, provvede ad archiviare la segnalazione ed a conservarla per 5 anni presso l'archivio del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione;
- b. fondatezza, provvede ad effettuare la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> La gravità è presunta se il fatto segnalato non sia manifestamente infondato e risulti potenzialmente idoneo a produrre considerevoli effetti dannosi,

della stessa, informando tempestivamente gli Organi aziendali. In particolare, la competenza dell'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

In entrambi i casi, il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" fornisce adeguata informativa al "Soggetto segnalante" ed al "Soggetto segnalato" circa l'esito della valutazione della segnalazione e, quindi, dell'archiviazione della stessa o di eventuali provvedimenti da parte degli Organi aziendali.

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche – effettuate eventualmente con il supporto della Funzione Internal Audit - mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se necessario.

Il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne della Banca – in particolare della Funzione Internal Audit - di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

Il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento/istruttoria emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo con funzione di supervisione strategica per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'Organo con funzione di supervisione strategica l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo con funzione di supervisione strategica valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. archiviazione della segnalazione in caso di infondatezza della segnalazione;
- b. pianificazione delle attività di ricerca delle informazioni anche quelle di carattere informatico (Discovery documentale)
- c. composizione di eventuale team di lavoro in base alle competenze richieste
- d. valutazione di eventuale supporto esterno
- e. valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità in caso di fondatezza della medesima;
- f. informativa agli Organi aziendali in caso di fondatezza della segnalazione;
- g. informativa al "Soggetto segnalante" ed al "Soggetto segnalato" dell'esito (fondatezza o meno) della valutazione della segnalazione.

---

tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità. A titolo esemplificativo (ma non esaustivo), possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo.

## 9. Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'Organo con funzione di supervisione Strategica.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

## 10. Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	Entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento. In mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	Entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	Entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto. • entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto • in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

## 11. Documentazione delle Segnalazioni orali e delle Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

In caso di utilizzo di linea telefonica, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante che può in tal modo verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione. Inoltre, la segnalazione in caso di utilizzo di linea telefonica essa può essere registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, previo consenso del segnalante.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante che può in tal modo verificare, rettificare e confermare il contenuto del verbale dell'incontro.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. Documentazione delle segnalazioni telefoniche mediante resoconto della segnalazione;
- b. Documentazione delle segnalazioni mediante incontro diretto, mediante dispositivo idoneo alla conservazione o all'ascolto, oppure mediante verbale.

## 12. Conservazione

Il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di

garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali. Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in apposita cartella elettronica protetta da credenziali di autenticazione nel documentale del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, o della funzione/organo deputato alla gestione delle Segnalazioni (Presidente del Collegio sindacale nei casi descritti al paragrafo 5.1).

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/all'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. Conservazione della documentazione per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione;
- b. Conservazione dei documenti in formato elettronico in apposita cartella elettronica protetta da credenziali di autenticazione;
- c. Conservazione dei documenti cartacei presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/all'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

### **13. Tutela del Segnalante**

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Banca solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- alle Organizzazioni di proprietà del Segnalante o per le quali il Segnalante lavora, nonché alle Organizzazioni che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### **14. Tutele del segnalato**

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione. L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## 15. Riservatezza

La Banca, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati. Si precisa che:

1. nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
2. 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'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
3. è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al punto 2, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione" ha l'obbligo:

- a. di garantire, al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, la confidenzialità delle informazioni ricevute dal "Soggetto segnalante" nonché l'anonimato dello stesso<sup>6</sup>. L'obbligo inerente all'identità del segnalante non può essere osservato qualora:
  - si configuri in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ovvero di segnalazioni effettuate dal "Soggetto segnalante" al solo scopo di danneggiare il "Soggetto segnalato" nonché ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del *whistleblowing*;
- b. di tutelare opportunamente il "Soggetto segnalante" da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, ne

---

<sup>6</sup> L'identità del "Soggetto segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

dà notizia al “Responsabile dei sistemi interni di segnalazione” il quale, valutata la fondatezza, segnala l’ipotesi di discriminazione al Direttore Generale del dipendente autore della presunta discriminazione, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

Inoltre, garantisce:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle policy inerenti alla protezione dei dati personali.

Alla luce di quanto previsto dall’articolo 19 comma 1 del Decreto *Whistleblowing*, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all’ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. garanzia della confidenzialità delle informazioni ricevute dal “Soggetto segnalante”;
- b. garanzia dell’anonimato del “Soggetto segnalante”;
- c. comunicazione di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione;
- d. valutazione della fondatezza delle condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione;
- e. tutela del “Soggetto segnalante” dalle condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

## **16. Monitoraggio e reporting**

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni monitora che le eventuali misure correttive identificate siano effettivamente messe in atto nei tempi concordati. Qualora le misure correttive siano relative a violazioni in materia di antiriciclaggio e di prevenzione del finanziamento del terrorismo, il monitoraggio è condotto con la collaborazione del Responsabile Antiriciclaggio, che trasmette periodicamente un’informativa in merito al Responsabile del sistema di segnalazione.

Il citato responsabile redige annualmente, nel rispetto della tutela dei segnalanti, la relazione di cui al paragrafo 23. Tale relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e messa a disposizione del personale.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. monitorare che le eventuali misure correttive identificate siano effettivamente messe in atto nei tempi concordati.

## **17. Canale di segnalazione esterna**

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare i canali interni al fine di garantire maggiore efficacia nell’analisi della segnalazione. Tuttavia, al ricorrere di determinate condizioni, può essere effettuata una segnalazione esterna direttamente alle Autorità competenti.

In particolare, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) se, al momento della sua presentazione, ricorrono le seguenti condizioni:

- non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- 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 il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna deve essere effettuata utilizzando i canali di segnalazione delle violazioni messi a disposizione dall'ANAC secondo le modalità previste sul sito istituzionale dell'ente.

## **18. Divulgazione pubblica**

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto Whistleblowing - n. 24 del 10 marzo 2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **19. Denuncia all'autorità giudiziaria**

Il segnalante ha il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

## **20. Tutela di persone ulteriori rispetto a chi denuncia, segnala o effettua divulgazioni pubbliche**

La Banca, in ottemperanza alla normativa in vigore, riconosce la tutela oltre che ai segnalanti anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. In particolare, si fa riferimento:

- al facilitatore, vale a dire alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- agli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));

- agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Per completezza si rende noto che la normativa vigente prevede la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

Sulle modalità di comunicazione delle ritorsioni ad ANAC si rinvia al sito istituzionale [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

La normativa vigente, inoltre, prevede specifiche sanzioni amministrative pecuniarie, applicate dall'ANAC, disciplinate nell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023.

## **21. Sanzioni disciplinari**

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## **20. Trattamento dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla procedura, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Banca in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Banca fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Procedura apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Procedura. La Banca ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Banca, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza

adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

## **22. Informazione e formazione**

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito *internet* aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Banca promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

## **23. Redazione della relazione annuale sui sistemi interni di segnalazioni**

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige annualmente, nel rispetto della tutela del segnalante, una relazione circa il corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione.

Tale relazione, deve descrivere - in linea generale - il sistema di funzionamento del sistema delle segnalazioni delle violazioni, dalla fase della segnalazione fino alla fase di rendicontazione verso gli Organi aziendali nonché verso i soggetti segnalanti e segnalati.

Infine, la stessa relazione deve rendicontare in merito alle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio precedente, distinguendo tra quelle fondate e quelle infondate, ed al rispetto delle tempistiche di evasione. Tra le segnalazioni dichiarate fondate deve essere specificato il livello di gravità nonché la tipologia delle azioni intraprese nel periodo di riferimento.

La relazione così strutturata deve essere trasmessa agli Organi aziendali per la relativa approvazione. In particolare, la medesima viene approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, e messa a disposizione del personale.

In sintesi, le attività strettamente operative da porre in essere sono di seguito riportate:

- a. redazione della relazione annuale sui sistemi interni di segnalazioni;
- b. trasmissione della relazione agli Organi aziendali

#### **Allegato n. 1 – Modello per la segnalazione delle violazioni tramite il servizio di posta interna**

È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e alla segnalazione; la seconda solo con la segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

**Contenuto Busta n. 1**

DATI PERSONALI DEL SOGGETTO SEGNALANTE

Nome e cognome del Soggetto segnalante: ..... Inquadramento e qualifica professionale:

..... Sede di lavoro: .....

Telefono/cellulare: .....

Indirizzo e-mail: .....

SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE

Data/periodo in cui si è verificato l'atto o il fatto:

.....  
.....

Luogo fisico in cui si è verificato l'atto o il fatto:

ufficio (*indicare denominazione e indirizzo della struttura*)

all'esterno dell'ufficio (*indicare luogo ed indirizzo*)

Completa descrizione degli atti o dei fatti:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Presunto autore/i degli atti o dei fatti:

.....  
.....

Presunti altri eventuali soggetti a conoscenza degli atti o dei fatti e/o in grado di riferire sul medesimo

.....  
.....

Eventuali ulteriori informazioni utili ai fini della sussistenza dei fatti / atti segnalati:

.....  
.....

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:

.....  
.....

Il sottoscritto .....dichiara l'assenza di qualsiasi interesse privato collegato alla segnalazione nonché:

la presenza di corresponsabilità della violazione;

l'assenza di corresponsabilità della violazione.

Luogo, data

.....

Firma

.....

**Contenuto Busta n. 2**

SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE

Data/periodo in cui si è verificato l'atto o il fatto:

.....  
.....

Luogo fisico in cui si è verificato l'atto o il fatto:

- ufficio (*indicare denominazione e indirizzo della struttura*)
- all'esterno dell'ufficio (*indicare luogo ed indirizzo*)

Completa descrizione degli atti o dei fatti:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Presunto autore/i degli atti o dei fatti:

.....  
.....

Presunti altri eventuali soggetti a conoscenza degli atti o dei fatti e/o in grado di riferire sul medesimo

.....  
.....

Eventuali ulteriori informazioni utili ai fini della sussistenza dei fatti / atti segnalati:

.....  
.....

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:

.....  
.....

Luogo, data

.....