



***Policy sul sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. Whistleblowing)***

**Gennaio 2024**

## ANAGRAFICA DELLA NORMATIVA

<b>STRUTTURA PROPONENTE (PROCESS OWNER)</b>	Direzione Legale, <i>Compliance</i> e Societario
<b>TIPOLOGIA DOCUMENTO</b> DI	Normativa di Primo Livello
<b>EMANAZIONE</b>	DISPOSIZIONE AZIENDALE N° 371
<b>DATA</b>	10 gennaio 2024
<b>NORME ABROGATE</b>	DISPOSIZIONE AZIENDALE N° 94

## SOMMARIO

1.	Premessa.....	3
2.	Riferimenti normativi .....	3
3.	Obiettivi del documento.....	4
4.	Ruoli e responsabilità .....	5
4.1	Consiglio di Amministrazione .....	5
4.2	Organo deliberante .....	6
4.3	Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni .....	6
4.4	Responsabile del sistema interno di segnalazione “alternativo” .....	7
4.5	Collegio Sindacale.....	8
5.	Soggetti beneficiari del sistema di segnalazione.....	8
6.	Perimetro e contenuto delle segnalazioni .....	8
7.	Canali di segnalazione .....	10
7.1	Canali di segnalazione interna .....	10
7.1.1	Gestione delle segnalazioni .....	11
7.1.2	Delibera.....	12
7.1.3	Trattamento dei dati personali.....	12
7.2	Canali di segnalazione esterni .....	13
8	Misure di protezione per i soggetti coinvolti .....	14
8.1	Tutela del Segnalante .....	14
8.2	Tutela del Segnalato .....	15
9	Reportistica verso gli Organi aziendali.....	15
10	Archiviazione e Conservazione .....	15
11	Attività di formazione e informazione .....	16

## 1. Premessa

Il presente documento disciplina le modalità di gestione del sistema interno di segnalazione (c.d. *Whistleblowing*), da parte del personale della Banca<sup>1</sup>, delle violazioni - ossia comportamenti, atti od omissioni - di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Banca.

Un efficace sistema di *whistleblowing* rappresenta un fondamentale strumento per il rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità nell'esercizio dell'attività bancaria e uno strumento di governo del rischio reputazionale.

In particolare, all'interno del documento sono disciplinati:

- i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle Funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle segnalazioni di presunte anomalie o violazioni effettuate dal personale, da membri degli Organi aziendali o da terzi di cui la Banca si avvale nello svolgimento dell'attività bancaria;
- i soggetti beneficiari del sistema di segnalazione (i Segnalanti) e;
- i comportamenti, atti od omissioni che possono essere oggetto di segnalazione e il contenuto della segnalazione stessa;
- i canali interni di segnalazione, le modalità di gestione della segnalazione, il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione e le modalità di informazione del Segnalante e del Segnalato circa gli sviluppi del procedimento;
- i canali esterni di segnalazione;
- le misure di protezione adottate nei confronti del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti;
- la reportistica verso gli Organi aziendali;
- le modalità di archiviazione e conservazione dei documenti;
- le attività di informazione e formazione.

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione e reso disponibile nel sito *internet* della Banca, in apposita sezione dedicata, nonché nell'*Intranet* aziendale.

## 2. Riferimenti normativi

Ai fini della presente, sono state considerate le seguenti disposizioni normative esterne:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, e s.m.i., "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. "Statuto dei lavoratori");
- Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385, e s.m.i. ("TUB"), artt. 52-bis<sup>2</sup> e 52-ter;

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h-novies), TUB, per "personale" si intende "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". Sono inclusi nel "personale" anche i collaboratori esterni, quali ad esempio agenti in attività finanziaria e consulenti finanziari.

<sup>2</sup> Introdotto dal Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 72, di recepimento della Direttiva 2013/36/UE (c.d. "CRD IV") del 26 giugno 2013.

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e s.m.i., “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” (“D. Lgs. n. 231/2001”);
- D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e s.m.i., “Codice in materia di protezione dei dati personali” (“D. Lgs. n. 196/2003”);
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e s.m.i., “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”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (“Legge n. 179/2017”);
- 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” (“D. Lgs. n. 24/2023”);
- 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)” (“GDPR”);
- Circolare Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, n. 285, e s.m.i., “Disposizioni di vigilanza per le banche”, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII, “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni”, attuativa dell’art. 52 bis TUB;
- Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali del 23 novembre 2006, in materia di “Trattamento dei dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze dei datori di lavoro privati”;
- Linee guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (“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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### **3. Obiettivi del documento**

Il presente documento ha la finalità di:

- promuovere la diffusione di comportamenti improntati alla correttezza e al rispetto delle norme e tutelare il comportamento positivo del dipendente che, venuto a conoscenza, nello svolgimento della propria attività lavorativa, di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti;
- garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione (Segnalato) con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette

o indirette, o comunque sleali a seguito della segnalazione e in caso di accertamento della responsabilità del segnalato, nonché tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, fermo restando la non opponibilità degli obblighi di riservatezza quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione;

- definire un canale specifico per la segnalazione, indipendente e autonomo, che garantisca la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti, nonché del contenuto della stessa;
- garantire che il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all’eventuale soggetto Segnalato e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all’Autorità giudiziaria ovvero alle Autorità di vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy* previsti dalla vigente normativa.

Il Sistema interno di segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Banca ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e s.m.i. (“Modello 231”).

Le disposizioni contenute nel presente documento non modificano le modalità di segnalazione all’Organismo di Vigilanza, ai sensi del citato Modello 231, né i suoi compiti di vigilanza per le materie di competenza, ma rafforzano le tutele ivi previste, costituendo un ulteriore canale di segnalazione delle violazioni del Modello medesimo.

## **4. Ruoli e responsabilità**

### **4.1 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- approva la presente *Policy* e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi, su proposta dell’Amministratore Delegato;
- nomina il Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni ( “Responsabile primario”) e il Responsabile delle segnalazioni “alternativo” (“Responsabile alternativo”);
- è informato direttamente e senza indugio dal Responsabile primario e dal Responsabile alternativo dei fatti oggetto di segnalazione, ove rilevanti<sup>3</sup>;
- riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione redatta dal Responsabile primario, contenente le informazioni relative alle risultanze dell’attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

---

<sup>3</sup> Per fatti rilevanti si intende eventi capaci di generare impatti / danni diretti sull’operatività dei processi aziendali e sul sistema di controllo interno, oppure di determinare rischi per la Banca, anche solo potenziali, compresi quelli reputazionali (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: alterazione di procedure operative o dati gestionali / contabili, attività fraudolente, ecc.).

## 4.2 Organo deliberante

L'Organo deliberante individuato, in via ordinaria, sulle segnalazioni è l'Amministratore Delegato che, con il supporto delle strutture interne competenti per materia, adotta le necessarie misure in termini di:

- sanzioni disciplinari;
- presentazione di denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviazione delle segnalazioni.

Tutte le attività dell'Organo sono verbalizzate e conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e tracciabilità delle informazioni e dei documenti e sono svolte con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti.

Qualora il soggetto Segnalato coincida con l'Organo deliberante, con un Consigliere o un Sindaco, l'Organo deliberante è individuato nello stesso Consiglio di Amministrazione.

In coerenza con la vigente disciplina sui conflitti di interesse, qualora il segnalato sia un Consigliere, questo non potrà esercitare il diritto di voto alle riunioni tenute dal Consiglio.

## 4.3 Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione è affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo dedicato con personale specificatamente formato per la gestione del canale.

Il Consiglio di Amministrazione individua come Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni il Responsabile della Direzione Legale, *Compliance* e Societario (Responsabile primario), al quale, tramite i canali previsti di seguito descritti, devono essere indirizzate tutte le segnalazioni da parte del personale della Banca.

Il Responsabile primario:

- assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni;
- riferisce, direttamente e senza indugio, agli Organi aziendali le segnalazioni di violazioni "rilevanti"<sup>4</sup>;
- mette a disposizione - nel sito *internet* della Banca, in apposita sezione dedicata, nonché nell'*Intranet* aziendale e tramite affissione nei locali della Banca - informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.
- predispose una relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile primario, nel rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle informazioni ricevute, si avvale della propria struttura per:

---

<sup>4</sup> Sono considerate rilevanti, ad esempio, le segnalazioni con potenziale e apparentemente possibile: impatto sul Modello 231; violazione della normativa in materia di usura; violazione della normativa in materia di bilancio, fondi propri, requisiti patrimoniali e patrimonio di vigilanza; violazioni della normativa in materia di comunicazioni / segnalazioni alle Autorità di Vigilanza; impatto economico rilevante o riguardante operazioni di importo rilevante.

- eseguire le attività istruttorie di verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti o reindirizzamento delle segnalazioni non di pertinenza;
- valutare le verifiche da compiere, le Funzioni aziendali da coinvolgere nelle analisi o nell'eventuale archiviazione delle segnalazioni;
- porre in essere misure atte a garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.

Il Responsabile primario può delegare la propria attività di ricezione, registrazione, analisi, valutazione e predisposizione della sintesi istruttoria delle segnalazioni ad uno o più soggetti appartenenti alla propria struttura, il cui nominativo è reso noto a tutto il personale, anche tramite la *intranet* aziendale.

Il Responsabile primario non partecipa all'adozione degli eventuali procedimenti decisionali conseguenti alle violazioni segnalate, che sono rimesse all'Organo deliberante.

#### **4.4 Responsabile del sistema interno di segnalazione "alternativo"**

Il Consiglio di Amministrazione individua il Responsabile del Sistema interno di segnalazione "alternativo" ("Responsabile alternativo") nel Responsabile della Direzione *Internal Audit*.

Tale soggetto sostituisce il Responsabile primario esclusivamente nei casi in cui:

- il Responsabile primario e/o i suoi delegati eventualmente competenti per una o più fasi della procedura in via ordinaria coincidano con il Segnalato;
- il Responsabile primario e/o i suoi delegati eventualmente competenti per una o più fasi della procedura in via ordinaria siano responsabili diretti del Segnalato o, comunque, abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità o l'indipendenza di giudizio.

In tal caso, il Responsabile alternativo, autonomo ed indipendente rispetto al Responsabile primario, svolge tutte le fasi del processo assegnate a quest'ultimo secondo le regole ordinarie e può delegare le attività di ricezione e di analisi della segnalazione a soggetti predeterminati e formalmente individuati e comunicati all'esterno.

Ove il Responsabile alternativo riceva una segnalazione non rientrante nelle ipotesi di cui sopra, la rimette al Responsabile primario, dandone comunicazione al Segnalante.

Ove la segnalazione venga rivolta al Responsabile primario, lo stesso, ove ritenga di avere un potenziale interesse nella segnalazione, la rimette al Responsabile alternativo, dandone comunicazione al Segnalante.

Il Responsabile alternativo:

- assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni;
- riferisce, direttamente e senza indugio, agli Organi aziendali le segnalazioni di violazioni "rilevanti";
- contribuisce, per quanto di competenza, alla citata relazione annuale sul funzionamento del Sistema interno di segnalazione predisposta dal Responsabile primario.



Il Responsabile alternativo non partecipa all'adozione degli eventuali procedimenti decisionali conseguenti alle violazioni segnalate, che sono rimesse all'Organo deliberante.

#### **4.5 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di Legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca e sul Sistema di Controllo Interno.

È informato direttamente e senza indugio dal Responsabile primario o dal Responsabile alternativo in occasione di fatti rilevanti.

Inoltre, nell'assolvimento delle funzioni in qualità di Organismo di Vigilanza, è informato di tutte le segnalazioni che abbiano ad oggetto la violazione del Modello 231.

### **5. Soggetti beneficiari del sistema di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti che prestano la loro attività lavorativa presso la Banca o intrattengono rapporti con la stessa:

- i dipendenti (con qualunque tipologia contrattuale) e gli *stagiaire*;
- gli azionisti e coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- gli agenti in attività finanziaria e i mediatori creditizi, nonché i loro collaboratori;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- i fornitori di beni e servizi;
- i liberi professionisti e i consulenti.

Le segnalazioni sono ammesse anche:

- 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 (ad es., candidati);
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es., pensionati).

### **6. Perimetro e contenuto delle segnalazioni**

Oggetto delle segnalazioni è ogni comportamento, atto od omissione, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che possa costituire una violazione, potenziale o effettiva, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, lesiva dell'interesse pubblico o dell'integrità della Banca.

In particolare, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, le segnalazioni possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231;
- violazione delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;

- illeciti commessi in violazione della normativa europea o nazionale applicabile all'attività svolta dalla Banca, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli illeciti relativi ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari; tutela dell'ambiente; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- ulteriori atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le segnalazioni possono, inoltre, riguardare, ai sensi dell'art. 52 bis, comma 1, del TUB, ogni atto o fatto che possa costituire "una violazione delle norme riguardanti l'attività bancaria"<sup>5</sup>.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione della presente *Policy*, si riportano alcuni esempi, non esaustivi, di ambiti suscettibili di segnalazione:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Banca, ivi incluse quelle contenute nel Modello 231, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (ad es., agenti in attività finanziaria / mediatori creditizi ed i loro collaboratori, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Banca;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (ad es., agenti in attività finanziaria / mediatori creditizi ed i loro collaboratori, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.) commessi in danno della Banca, o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Banca;
- ogni condotta che dia luogo a conflitti di interesse, adottata senza aver osservato il pieno rispetto delle regole e procedure di controllo previste per tali situazioni.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto la violazione del Modello 231, il Responsabile del Sistema interno di segnalazione, al termine dell'attività di verifica, attiva prontamente l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare gli impatti sul Modello stesso ed adottare tutte le misure necessarie e/o opportune per la salvaguardia dello stesso.

In aggiunta, nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto la protezione dei dati personali, il Responsabile del Sistema interno di segnalazione ne dà comunicazione al Responsabile della protezione dei dati (*DPO*) al fine di attivare gli adempimenti dovuti.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante.

---

<sup>5</sup> Per "attività bancaria" si intende quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3 del TUB.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. Qualora il Segnalante abbia, comunque, un interesse privato collegato alla segnalazione, è fatto obbligo al Segnalante medesimo di esplicitare tale circostanza all'interno della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate con informazioni, compresi i fondati sospetti, complete e precise, facilmente verificabili e gestibili senza la necessità di coinvolgere il Segnalante. In particolare, la segnalazione deve contenere almeno:

- la descrizione del fatto;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- il riferimento alla normativa ritenuta essere stata violata;
- l'eventuale presenza di un interesse privato del Segnalante collegato alla segnalazione stessa.

La segnalazione può, inoltre, contenere:

- l'indicazione di uno o più soggetti coinvolti nella condotta illecita;
- eventuali documenti posti a sostegno della segnalazione.

Non sono ammesse segnalazioni aventi ad oggetto:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni per le quali la normativa europea o nazionale già prevedono apposite procedure di segnalazione.

Inoltre, non sono ammesse segnalazioni anonime<sup>6</sup>, fermo restando che il processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni è strutturato in modo da garantire la riservatezza del Segnalante di fronte a soggetti terzi rispetto al Responsabile (primario o alternativo) ed ai suoi delegati.

## **7. Canali di segnalazione**

### **7.1 Canali di segnalazione interna**

Le segnalazioni devono essere inviate al Responsabile primario o, nei casi sopra previsti, al Responsabile alternativo.

La segnalazione viene effettuata attraverso canali comunicativi dedicati, autonomi e indipendenti rispetto alle ordinarie linee di *reporting* della Banca, in grado di garantire la riservatezza - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici - dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, del Segnalato o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

---

<sup>6</sup> In caso di violazioni relative alla normativa antiriciclaggio, la Banca ammette la segnalazione anonima, purché la stessa contenga gli elementi minimi essenziali per essere valutata e processata.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate attraverso i seguenti canali:

- piattaforma informatica di segnalazione (messa a disposizione da un fornitore esterno) accessibile dalla sezione Whistleblowing del sito istituzionale, mediante la quale i segnalanti possono effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, tramite una nota vocale. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, tale canale garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- comunicazione scritta cartacea, tramite consegna a mano del Responsabile (primario o alternativo) o spedizione in busta chiusa e sigillata allo stesso;
- comunicazione telefonica o colloquio diretto; in tal caso, la segnalazione viene verbalizzata e sottoscritta dal Segnalante.

La segnalazione, rientrando nel perimetro Whistleblowing, presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile primario, deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento a quest'ultimo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

#### **7.1.1 Gestione delle segnalazioni**

In caso di ricezione di una segnalazione, il Responsabile (primario o alternativo) svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- verifica che la segnalazione attenga alla normativa rilevante ai fini della presente disciplina;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e richiede a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- esamina con diligenza la segnalazione ricevuta, effettuando, se del caso, indagini interne e azioni di accertamento dei fatti addotti nella segnalazione, al fine di valutarne la fondatezza;
- può sentire il Segnalato ovvero, su sua richiesta, sente il Segnalato, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le attività sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della dignità del dipendente e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Se reputato necessario, il Responsabile può coinvolgere altre Funzioni aziendali competenti con la finalità di gestire la segnalazione, dopo averla resa anonima.

Qualora la segnalazione abbia carattere "rilevante"<sup>7</sup>, il Responsabile ne dà tempestiva informazione agli Organi aziendali competenti, con modalità idonee a garantire la riservatezza del Segnalante.

Al termine delle attività di verifica, il Responsabile:

---

<sup>7</sup> Cfr. Nota 6.

- redige un apposito documento in cui sono riportate le attività istruttorie effettuate con i relativi esiti, trasmettendo entro 15 giorni lavorativi la propria relazione all'Organo deliberante competente per l'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali;
- informa le competenti Funzioni aziendali operative / di controllo in merito alle carenze riscontrate; a tal fine comunica tempestivamente:
  - al responsabile della Direzione Risorse Umane, *Governance* e Relazioni Esterne, nonché al responsabile della Funzione organizzazione le gravi carenze organizzative;
  - al Responsabile della Direzione *Internal Audit* le frodi interne ed esterne riscontrate ai fini dello svolgimento delle attività di competenza;
  - all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 le potenziali violazioni di disposizioni in materia.

### 7.1.2 Delibera

A seguito della trasmissione della relazione, l'Organo deliberante dovrà adottare tempestivamente i provvedimenti ritenuti opportuni, quali ad esempio:

- attivazione procedimenti disciplinari come da CCNL;
- presentare denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviare la segnalazione, dandone adeguata motivazione.

Le decisioni assunte, adeguatamente motivate, sono verbalizzate e conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e tracciabilità delle informazioni e dei documenti e comunicate all'Organismo di Vigilanza, in presenza di potenziali impatti sul Modello 231.

Le azioni deliberate sono attuate con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti.

Qualora l'Organo decidente dovesse ritenere il contenuto della relazione del Responsabile (primario o alternativo) non sufficiente per adottare alcun provvedimento, potrà richiedere al Responsabile medesimo un'integrazione della relazione.

A seguito della deliberazione dell'Organo competente, il Responsabile (primario o alternativo) comunica al Segnalante - tramite i dedicati canali comunicativi adottati dalla Banca ed entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione - la conclusione del procedimento con indicazione di sintesi dell'esito della segnalazione<sup>8</sup>.

### 7.1.3 Trattamento dei dati personali

La Banca attua appositi presidi al fine di garantire e tutelare la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del Segnalato.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in luogo ad una segnalazione sono trattati nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 e del *GDPR*.

In particolare, i dati personali trattati ai fini delle presenti regole devono essere:

---

<sup>8</sup> Il Responsabile dovrà indicare se la segnalazione sia stata: (i) accolta; (ii) archiviata dall'Organo deliberante; (iii) non rientrante nel perimetro della disciplina in oggetto.

- a) limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- b) trattati in modo lecito, corretto e trasparente;
- c) conservati per un periodo necessario al trattamento della specifica segnalazione e non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo richieste differenti da parte dell'Autorità Giudiziaria.

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

All'interno della piattaforma informatica di segnalazione e nella sezione del sito *internet* dedicata al *Whistleblowing*, viene resa disponibile al Segnalante e al Segnalato una specifica informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione della normativa in vigore.

## **7.2 Canali di segnalazione esterni**

In conformità alla normativa vigente, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, il Segnalante può rivolgersi ad ANAC anche per notificare eventuali atti ritorsivi conseguenti ad una segnalazione.

Le relative procedure di segnalazione sono definite dall'ANAC e pubblicate sul sito istituzionale dell'ente.

Il Segnalante può, inoltre, segnalare, ai sensi dell'art. 52-ter del TUB, possibili violazioni normative o presunte irregolarità gestionali riguardanti l'attività bancaria mediante il canale di segnalazione esterno attivato dalla Banca d'Italia secondo le procedure pubblicate sul proprio sito *internet*.

Il Segnalante ha, infine, la possibilità di effettuare la segnalazione tramite la divulgazione pubblica<sup>9</sup>, beneficiando della protezione prevista dalla normativa vigente al ricorrere di una delle condizioni previste dalla stessa.

---

<sup>9</sup> Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

## 8 Misure di protezione per i soggetti coinvolti

### 8.1 Tutela del Segnalante

La Banca, in ottemperanza alla normativa di riferimento<sup>10</sup> ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle segnalazioni e garantisce, inoltre, che la segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante medesimo, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ad eccezione dei casi in cui la sua comunicazione sia richiesta dalla Legge (ad esempio: indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

Inoltre, nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge.

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

A tutela del Segnalante, la normativa<sup>11</sup> prevede, inoltre, il divieto di ritorsione, ossia il divieto di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La normativa prevede, altresì, un elenco non esaustivo delle fattispecie che costituiscono ritorsioni, quali, ad esempio: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; retrocessione di grado o mancata promozione; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo<sup>12</sup>.

La Banca potrà mettere in atto dei meccanismi di *follow-up* finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal Segnalante e dal Segnalato al fine di dimostrare l'efficacia del Sistema interno di segnalazione delle violazioni, incoraggiarne l'utilizzo e provare l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione sul dipendente Segnalante.

Qualora il Segnalante abbia partecipato alle attività poste in essere in violazione della normativa bancaria, la Banca assicura un trattamento privilegiato rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

---

<sup>10</sup> Cfr. art. 12, D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>11</sup> Cfr. art. 17, D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>12</sup> Si rinvia all'art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023 per l'elencazione completa delle fattispecie.

La citata tutela è riconosciuta, oltre che al Segnalante, anche ai seguenti soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, dirette o indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del rapporto che li lega al Segnalante:

- facilitatore, ossia la 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

## 8.2 Tutela del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Banca adotta le stesse forme di tutela a garanzia della *privacy* del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad es., richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

A tutela del Segnalato, inoltre, resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di Legge e sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del sistema interno di segnalazione, come ad esempio le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

Come riportato nel paragrafo 7.1.1, inoltre, il Segnalato può essere sentito, ovvero, dietro sua richiesta, viene sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Con riguardo alla violazione del Modello 231, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che, a seguito di istruttoria, si rivelino infondate.

## 9 Reportistica verso gli Organi aziendali

Ai sensi delle disposizioni vigenti, il Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni redige una relazione annuale per gli Organi aziendali sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. La relazione deve essere redatta nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

Tale relazione annuale viene messa a disposizione del personale della Banca.

## 10 Archiviazione e Conservazione

La documentazione relativa alle segnalazioni è strettamente riservata, archiviata presso le strutture dei Responsabili del sistema di segnalazione e accessibile solamente ai dipendenti che, presso tali funzioni, si occupano della gestione delle segnalazioni.



Chiunque, a qualunque titolo, venga a conoscenza dell'identità del Segnalante e/o del Segnalato è tenuto a evitare / impedire la divulgazione non autorizzata di informazioni in base a cui la si possa dedurre.

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal *GDPR*.

Le segnalazioni rese oralmente devono essere documentate a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante potrà procedere alla verifica e alla sottoscrizione dello stesso.

## **11 Attività di formazione e informazione**

La Banca promuove opportune attività di formazione del proprio personale dipendente per assicurare la consapevolezza e la corretta interpretazione del procedimento di segnalazione interno adottato.

In particolare, gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione ricevono una specifica formazione relativa alla gestione del canale stesso.

La Banca mette, altresì, a disposizione - in apposite sezioni del sito *internet* e dell'*intranet*, nonché tramite affissione nelle sedi - informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.