



REGOLAMENTO

WHISTLEBLOWING – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

INDICE

INDICE	1
1. MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO	2
2. PREMESSA	3
2.1 CONTESTO NORMATIVO	3
2.2 SCOPO DEL DOCUMENTO	4
2.3 APPLICABILITÀ	5
2.4 RIFERIMENTI	5
2.4.1 Riferimenti esterni	5
2.4.2 Riferimenti interni	6
2.5 AGGIORNAMENTI	6
2.6 LIVELLO GERARCHICO	6
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	7
3.1 SOGGETTI COINVOLTI	7
3.2 FATTISPECIE OGGETTO DI SEGNALAZIONE	8
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ	10
4.1 SOGGETTO PREPOSTO ALLA RICEZIONE, ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
4.2 RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	11
4.3 SOGGETTI PREPOSTI AI PROVVEDIMENTI DECISIONALI	12
5. PRINCIPI GENERALI	13
5.1 TUTELA DELLA <i>PRIVACY</i> DEL SEGNALANTE	13
5.2 DIRITTI DI RISERVATEZZA DEL SEGNALATO	16
6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	18
6.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	18
6.2 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	19
6.2.1 <i>Valutazione preliminare</i>	19
6.2.2 <i>Valutazione di merito</i>	20
6.3 ESITI E PROVVEDIMENTI DECISIONALI	20
6.4 <i>ITER</i> DI URGENZA	21
6.5 TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI "DIFFAMATORIE"	22
6.6 INFORMATIVA SUGLI ESITI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	22
6.7 ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	23
6.8 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	23
6.9 DIVULGAZIONE PUBBLICA	25
6.10 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	26
6.11 COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC	26
7. REPORTISTICA	29
7.1 RELAZIONE ANNUALE SULLE SEGNALAZIONI INTERNE RICEVUTE	29
8. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO DI SEGNALAZIONE	30
9. ALLEGATO	31

1. MODALITA' DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

SOCIETÀ EMITTENTE	IBL BANCA
TITOLO	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING – SISTEMI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
IDENTIFICAZIONE DEL DOCUMENTO	RGOV_RW
TIPOLOGIA DEL DOCUMENTO	REGOLAMENTO
PERIMETRO DI APPLICABILITÀ	IBL BANCA
REDATTORE	DIREZIONE OPERATIVA - SERVIZIO GOVERNANCE DI GRUPPO
CONTRIBUTORE	SERVIZIO COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO
VALUTAZIONE FUNZIONI DI CONTROLLO DI II LIVELLO¹	SERVIZIO COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO SERVIZIO RISK MANAGEMENT
APPROVATORE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AMMINISTRATORE DELEGATO

¹ Le Funzioni di Controllo di II livello svolgono le verifiche *ex ante* come disciplinato all'interno del documento "Sistema Normativo Integrato".

2. PREMESSA

2.1 Contesto normativo

Il legislatore italiano, con diversi interventi legislativi, ha introdotto a partire dal 2015 i sistemi di segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase "to blow the whistle", letteralmente "soffiare il fischietto", riferita all'azione di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illecita).

Tali sistemi consentono ai soggetti che prestano la propria attività lavorativa presso banche e intermediari del mercato dei valori mobiliari di segnalare violazioni di disposizioni afferenti la normativa di riferimento, al fine di consentire la diffusione di condotte conformi ad un'etica comune in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme e il governo societario, sostenere la funzionalità del sistema finanziario, tutelare gli investitori e le categorie di soggetti fruitori dei servizi finanziari offerti dal mercato (consumatori e non).

In particolare, il legislatore comunitario ha previsto l'introduzione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni nell'ambito della Direttiva comunitaria "CRD IV". Tali disposizioni sono state recepite dal legislatore italiano nella normativa primaria (cfr. art. 52-bis, comma 1, del TUB) cui è seguito, il 21 luglio 2015, l'aggiornamento da parte di Banca d'Italia delle "Disposizioni di vigilanza per le banche" - Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, con l'introduzione delle indicazioni in materia di *whistleblowing* per le banche.

La disciplina mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. "*whistleblowing*") che le banche devono adottare per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. Detta disciplina prevede, altresì, due principi portanti del nuovo istituto del *whistleblowing*:

-  la tutela del soggetto segnalante le violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
-  la garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

La materia del *whistleblowing* è stata inoltre riformata, nel settore pubblico e in quello privato, dapprima con l'entrata in vigore, in data 29 dicembre 2017, della Legge n. 179 recante "*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*" e, recentemente, con il D.Lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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*". Il nuovo decreto raccoglie l'intera disciplina dei canali di segnalazione (interno, esterno, per mezzo di una divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria) e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme, finalizzata a una maggiore tutela dei segnalanti, affinché questi siano maggiormente incentivati all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Con specifico riferimento al settore privato, il recente D.Lgs. 24/2023 è intervenuto anche con riguardo ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo 231, abrogando i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e sostituendo il comma 2-bis del medesimo articolo (il D.Lgs. n. 231/2001 è stato inizialmente modificato dalla Legge n. 179/17 che ha previsto - all'articolo 6 rubricato "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" - la previsione che inquadra, nell'ambito del modello organizzativo 231, le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del predetto decreto).

Il *whistleblowing* è, altresì, disciplinato nell'ambito della normativa di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, ex art. 48 del D.Lgs. n. 231 del 2007. La norma impone ai soggetti destinatari della normativa antiriciclaggio di adottare procedure per consentire la segnalazione, da parte di dipendenti o di soggetti assimilati, di violazioni "potenziali o effettive" delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Relativamente a quanto sopra esposto si rimanda ai presidi disciplinati nel Modello 231/2001 di IBL Banca S.p.A.

Si specifica inoltre che Consob, a partire dal mese di gennaio 2018, a norma dell'art. 4-*undecies* del Testo Unico della Finanza (TUF), ha attivato due canali dedicati, telefonico e telematico, per la ricezione immediata di segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione Europea direttamente applicabili nelle stesse materie. Oltre a tali segnalazioni è possibile, ai sensi della Direttiva di esecuzione UE n. 2015/2392 relativa al Regolamento UE n. 596/2014 in materia di abusi di mercato, inviare alla Consob segnalazioni su presunte violazioni del suddetto Regolamento.

A decorrere dal mese di maggio 2018, anche la Banca d'Italia ha attivato due nuovi canali telematici - "Segnalazione *whistleblowing*" e "Segnalazione aziendale" - dedicati alla ricezione delle segnalazioni aventi a oggetto possibili violazioni normative o presunte irregolarità gestionali riscontrate presso intermediari vigilati dalla Banca d'Italia.

In particolare, i dipendenti e i collaboratori degli intermediari vigilati possono utilizzare il canale "Segnalazione *whistleblowing*" per inviare le segnalazioni di violazioni ad un'apposita casella di posta elettronica o, in alternativa, tramite posta ordinaria secondo le modalità descritte nella sezione dedicata del sito *web*. In conformità alla normativa in materia (art. 52-*ter* TUB, art. 4-*duodecies* TUF, Legge 30 novembre 2017 n. 179), la Banca d'Italia assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante.

Per coloro che, invece, non sono dipendenti o collaboratori di soggetti vigilati dalla Banca d'Italia, è stato attivato il canale "Segnalazione aziendale" che prevede una diversa casella di posta elettronica; anche in questo caso le informazioni raccolte sono trattate dalla Banca d'Italia assicurando la tutela della *privacy* del segnalante.

Da ultimo, il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la possibilità per la persona segnalante di effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché di effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, al verificarsi di determinate condizioni, o denuncia all'Autorità giudiziaria, come di seguito illustrate all'interno del presente documento.

Infine, Banca d'Italia ricorda che per la clientela che intenda segnalare problemi nella propria relazione commerciale con un intermediario, sono previsti strumenti diversi, specificamente dedicati alla tutela dei consumatori di servizi bancari e finanziari: l'esposto del cliente e il ricorso all'Arbitro Bancario Finanziario (ABF), nonché all'Arbitro delle Controversie Finanziarie (ACF).

2.2 Scopo del documento

IBL Banca S.p.A. (di seguito anche "IBL Banca" o "Banca") adotta il Regolamento *Whistleblowing* – Sistemi di Segnalazione delle Violazioni (di seguito anche "Regolamento"), al fine di disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni che il personale della Banca può effettuare in relazione a fenomeni fraudolenti e comportamenti sospetti, nonché a irregolarità nella conduzione aziendale o violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Banca.

Il presente documento descrive i sistemi di segnalazione delle violazioni con particolare riguardo a:

-  i soggetti che possono attivare le segnalazioni;
-  gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione;

-  le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni (canale di segnalazione interna, canale di segnalazione esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria) e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
-  il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione interna con, a titolo esemplificativo, l'indicazione delle tempistiche e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, delle circostanze in cui il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Presidente del Collegio Sindacale / Organismo di Vigilanza è tenuto a fornire comunicazione agli Organi aziendali; quando richiesto dal segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali assicurando l'anonimato del segnalante;
-  le modalità attraverso cui è fornita conferma al segnalante del ricevimento della segnalazione;
-  le modalità attraverso cui il soggetto segnalante e il soggetto segnalato devono essere informati sugli sviluppi del procedimento;
-  l'obbligo per il soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
-  nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

In linea con quanto disposto dalla normativa esterna in vigore, il presente Regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di IBL Banca, previo parere favorevole del Comitato Rischi.

Ogni modifica allo stesso segue il medesimo *iter* approvativo.

2.3 Applicabilità

I contenuti del presente Regolamento sono inderogabili e si applicano a tutto il personale di IBL Banca.

2.4 Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti del presente Regolamento a disposizioni normative esterne e interne alla Banca.

2.4.1 Riferimenti esterni

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
D.Lgs. 385/1993	TESTO UNICO BANCARIO
D.Lgs. 58/1998	TESTO UNICO DELLA FINANZA
DIRETTIVA 2013/36 UE	DIRETTIVA COMUNITARIA CRD IV SULL'ACCESSO ALL'ATTIVITÀ DEGLI ENTI CREDITIZI E SULLA VIGILANZA PRUDENZIALE SUGLI ENTI CREDITIZI E SULLE IMPRESE DI INVESTIMENTO
L. 179/2017	LEGGE N.179 DEL 29 DICEMBRE 2017 RECANTE 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
REG. UE 2016/679	REGOLAMENTO EUROPEO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO (REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI)
CIRCOLARE BANCA D'ITALIA N. 285/2013	DISPOSIZIONI DI VIGILANZA DELLE BANCHE, PARTE PRIMA, TITOLO IV, CAPITOLO 3, SEZIONE VIII
D.Lgs. 231/2001	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

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
D.Lgs. 231/2007	ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2005/60/CE CONCERNENTE LA PREVENZIONE DELL'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO A SCOPO DI RICICLAGGIO DEI PROVENTI DI ATTIVITA' CRIMINOSE E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO NONCHE' DELLA DIRETTIVA 2006/70/CE CHE NE RECA MISURE DI ESECUZIONE
REG. UE 596/2014	REGOLAMENTO UE RELATIVO AGLI ABUSI DI MERCATO
DIRETTIVA 2015/2392 UE	DIRETTIVA DI ESECUZIONE DELLA COMMISSIONE RELATIVA AL REG. UE 596/2014 CONCERNENTE LA SEGNALAZIONE ALLE AUTORITÀ COMPETENTI DI VIOLAZIONI EFFETTIVE O POTENZIALI DEL SUDDETTO REGOLAMENTO
DIRETTIVA 2019/1937 UE	DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE
D.Lgs. 24/2023	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
LINEE GUIDA ANAC APPROVATE CON DELIBERA N. 311 DEL 12 LUGLIO 2023	LINEE GUIDA 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

2.4.2 Riferimenti interni

DOCUMENTO	DESCRIZIONE
RGOV_SCIGR	REGOLAMENTO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI INTEGRATO E GESTIONE DEI RISCHI
MOG	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001
PGOV	CODICE ETICO DI GRUPPO
MORG	ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA IBL BANCA
MRUM_RRU	REGOLAMENTO DEL PERSONALE

2.5 Aggiornamenti

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
1.0	17/12/2015	NASCITA DEL DOCUMENTO
2.0	29/07/2016	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO A SEGUITO DI MODIFICHE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA
2.1	09/05/2018	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO
2.2	23/10/2019	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO
3.0	11/11/2021	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO
3.1	04/01/2023	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO
4.0	08/02/2024	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO A SEGUITO DI MODIFICHE NORMATIVE

2.6 Livello gerarchico

LIVELLO	DESCRIZIONE
IV	REGOLAMENTO

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1 Soggetti coinvolti

Ai fini del presente Regolamento, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h-novies del TUB, per “personale” si intendono: *“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 Decreto Legislativo n. 24 del 2023 ha ampliato il perimetro dei soggetti che possono presentare la segnalazione sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ricomprendendo:

-  i componenti dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica della Banca;
-  l'Organo con Funzione di Gestione della Banca;
-  i componenti dell'Organo con Funzione di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza 231 della Banca;
-  i lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) della Banca;
-  i soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari durevoli con la Banca (e.g. fornitori, subfornitori o collaboratori a progetto, consulenti stabilmente inseriti in azienda sulla base di rapporti *time material*, promotori finanziari, agenti etc.);
-  i liberi professionisti e i consulenti;
-  i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
-  gli azionisti e le persone con funzioni di rappresentanza.

Inoltre, la recente normativa in materia ha previsto l'applicazione delle misure di protezione anche:

-  ai facilitatori, ovvero 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;
-  alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato 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 della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
-  agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone che effettuano una segnalazione interna, esterna o una denuncia all'Autorità giudiziaria o una divulgazione pubblica, si applica anche qualora la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica avvenga:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3.2 Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto i comportamenti, le azioni od omissioni, da parte di un soggetto appartenente all'organizzazione aziendale, che violino le disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea e che ledono o possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione aziendale. La segnalazione può contenere:

- informazioni sulle violazioni commesse comprese quelle relative a fondati sospetti;
- informazioni sulle violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Le violazioni consistono in:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali. In tale categoria vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
 - i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.lgs. n. 231/2001;
 - le violazioni delle norme disciplinanti l'Attività bancaria, ivi comprese violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e di norme relative ai servizi di investimento e agli abusi di mercato nonché alle norme relative alla distribuzione dei prodotti assicurativi;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea. In tale categoria vi rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea relativi ai 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;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti tre punti.

Sono esclusi dalla disciplina in esame tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

-  disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni;
-  informazioni già di dominio pubblico (ad esempio: articoli di giornale, rapporti pubblici di audit, ecc.);
-  reclami di carattere personale del segnalante, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;
-  rischi immediati per la vita o per la proprietà (in questi casi è necessario contattare le autorità locali o chiamare i numeri nazionali di emergenza);
-  voci non confermate/dicerie.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Si descrivono, di seguito, i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni.

Consiglio di Amministrazione della Banca

- approva e aggiorna la presente normativa previo parere del Comitato Rischi;
- individua e nomina il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni;
- esamina e approva la relazione annuale predisposta dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni, sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute;
- dispone l'effettuazione degli eventuali interventi di modifica dei processi aziendali e dei sistemi di controllo ritenuti necessari per la prevenzione dei fatti oggetto di segnalazione e la mitigazione degli impatti che ne possono derivare.

Comitato Rischi

- supporta il Consiglio di Amministrazione della Banca nella definizione e approvazione del presente Regolamento.

4.1 Soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto incaricato a svolgere l'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, al fine di verificare che le stesse rientrino nelle fattispecie previste² è il Responsabile del Servizio Compliance e Antiriciclaggio di IBL Banca.

In linea con il principio di proporzionalità dettato dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche³, tale soggetto è nominato "Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione". Il soggetto designato Responsabile è autorizzato al trattamento dei dati personali ed è destinatario di una specifica formazione in materia di *privacy*.

Il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, in virtù delle attribuzioni conferite in ambito *whistleblowing*:

-  ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e dell'identità del segnalante;
-  non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali.

Come previsto dalla normativa esterna in materia, i soggetti preposti alla ricezione, esame e valutazione della segnalazione non devono essere gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato, non devono essere coinvolti nella violazione e non devono possedere, neanche potenzialmente, un interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Tali soggetti, inoltre, non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle Funzioni o agli Organi aziendali competenti.

² Cfr. Par. 3.2 del presente Regolamento.

³ Circolare Banca d'Italia n. 285/13, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità del giudizio, sono previsti canali alternativi qualora la segnalazione riguardi specifici soggetti:

-  al Presidente del Collegio Sindacale della Banca per la ricezione e analisi di eventuali segnalazioni connesse a:
 - personale dell'*Internal Audit*;
 - Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione o soggetti appartenenti alla medesima Funzione;
 - Presidente e membri del Consiglio di Amministrazione;
-  al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca, per la ricezione ed analisi delle segnalazioni a carico del Presidente e degli altri membri del Collegio Sindacale.

Si precisa che, nei casi in cui la segnalazione arrivi al Presidente del Collegio Sindacale o al Presidente del Consiglio di Amministrazione ("canali alternativi"), gli stessi, in base ai rispettivi ambiti di competenza, non parteciperanno all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, in osservanza al principio stabilito dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, ovvero *"I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle Funzioni o agli Organi aziendali competenti"*.

Come anticipato in premessa, il D.Lgs. n. 24 del 2023 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedendo il riferimento, anche all'interno del Modello di gestione, organizzazione e controllo, dei canali di segnalazione interna adottati dalla Banca ai sensi della nuova disciplina in materia di *whistleblowing*, del divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione, del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza della Banca è coinvolto, pertanto, nel processo di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*:

-  gestendo direttamente le segnalazioni afferenti violazioni che hanno ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e che determinano una violazione del Modello di gestione, organizzazione e controllo, affinché, nell'esercizio della propria attività di vigilanza, possa procedere con la relativa trattazione;
-  ricevendo immediata comunicazione, da parte del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione, su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della propria attività di vigilanza, possa procedere con la relativa trattazione;
-  ricevendo un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre all'ente eventuali necessità di miglioramento.

Al pari del soggetto designato Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, il Presidente del Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono autorizzati al trattamento dei dati personali, nonché destinatari di una specifica formazione in materia di *privacy*.

4.2 Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni

Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni e riferisce, direttamente e senza indugio, all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica della Banca, le informazioni oggetto di segnalazione, qualora la violazione sia stata

accertata.

Il Responsabile del sistema di *whistleblowing*:

-  è autonomo e indipendente rispetto alle funzioni operative, non dipendendo gerarchicamente da nessuna di esse;
-  garantisce un giudizio equo e imparziale sulla segnalazione ricevuta;
-  rispetta gli obblighi di riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione tiene un apposito registro delle segnalazioni, tramite la funzionalità della piattaforma Whistleblower Softwer.

4.3 Soggetti preposti ai provvedimenti decisionali

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni compete:

-  per i dipendenti di IBL Banca, alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, sentito l'Amministratore Delegato, in qualità di struttura deputata ad eseguire i provvedimenti disciplinari del personale dipendente;
-  per i componenti degli Organi Sociali, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale della Banca, a seconda dei casi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto; il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale, in base ai rispettivi ambiti di competenza, si asterranno dal partecipare all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali;
-  per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) all'Amministratore Delegato della Banca che decide, caso per caso, l'adozione dell'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/ consulenza, etc.).

Si precisa che tutti i soggetti preposti ai provvedimenti decisionali sono autorizzati al trattamento dei dati personali, nonché destinatari di una specifica formazione in materia di *privacy*.

5. PRINCIPI GENERALI

5.1 Tutela della *privacy* del segnalante

IBL Banca, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di incoraggiare il personale a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e garantisce che la ricezione delle segnalazioni stesse avvenga da parte del personale preventivamente identificato e formato e tramite specifici canali interni (piattaforma *whistleblowing*). La Banca in qualità di Titolare del trattamento garantisce alla persona segnalante il diritto alla protezione dei dati personali, acquisendo e gestendo le segnalazioni in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003 e succ. mod.)⁴.

Nello specifico, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni potrebbero comportare, da parte della Banca, un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (ex “dati sensibili”) e dati giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche – identificate o identificabili – a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (persona segnalante, facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella segnalazione) in quanto soggetti “interessati”⁵ dal trattamento dei dati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing*, la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c)⁶ e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e 88 del Regolamento UE 2016/679;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA;
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (quali ad es. diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto di cancellazione, diritti alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità, diritto di opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante⁷.

⁴ Cfr. Policy aziendali e Informative privacy in ambito *Data Protection*.

⁵ Ai sensi dell'art. 4, par. 1 del Regolamento UE 2016/679 l'interessato è una “*persona fisica identificata o identificabile; si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale*”;

⁶ Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui lo stesso è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento.

⁷ I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 non possono essere esercitati dalla persona segnalante con richiesta al Titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del medesimo Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto “*alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano*”.

Si precisa che, qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, avviene in conformità al Regolamento UE 2018/1725.

Inoltre, la Banca quale Titolare del trattamento, per il tramite dei Responsabili del trattamento e delle persone autorizzate, tratta i dati personali secondo i seguenti principi fondamentali:

- principio di «**liceità, correttezza e trasparenza**»: tratta i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati;
- principio di «**limitazione della finalità**»: raccoglie i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023;
- principio di «**minimizzazione dei dati**»: garantisce che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- principio di «**esattezza**»: assicura che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati;
- principio di «**limitazione della conservazione**»: conserva i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- principio di «**integrità, disponibilità e riservatezza**»: effettua il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

Rilevano, altresì:

- i principi di **privacy by design** e **privacy by default**, che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (*privacy by design*) e di assicurare che per impostazione predefinita (*privacy by default*) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad es. tramite sito web, informative brevi in occasione dell'utilizzo di altre modalità scritte o orali);
- assicurare l'aggiornamento del Registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio

violazioni del diritto dell'Unione, ovvero che segnala violazioni ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, o degli articoli 4-undecies e 4-duodecies del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58”.

delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;

- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione.

Inoltre, il soggetto segnalante è preservato da eventuali ritorsioni⁸ interne o atti discriminatori, anche solo tentati o minacciati, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il soggetto deputato a ricevere, esaminare e valutare la segnalazione, ovvero il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, non rivela l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità senza il suo espresso consenso e tutela la riservatezza dello stesso, a meno dei casi di seguito specificati:

-  il segnalante incorre per denuncia in responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;
-  il segnalante incorre in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile;
-  la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la valutazione della segnalazione e per la difesa del segnalato, durante il procedimento disciplinare;
-  nei procedimenti istaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona.

In questi ultimi due casi è richiesta, oltre al consenso espresso della persona segnalante, anche una comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla identità della persona segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatta eccezione per i casi di deroga elencati, è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Di seguito si riporta un elenco, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di fattispecie che possono costituire ritorsioni:

-  il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
-  la retrocessione di grado o la mancata promozione;
-  il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
-  la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
-  le note di merito negative o le referenze negative;
-  l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
-  la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
-  la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
-  la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
-  il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

⁸ Per atto ritorsivo si intende, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

-  i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
-  l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
-  la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
-  l'annullamento di una licenza o di un permesso;
-  la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate da parte del soggetto segnalante esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica effettuata. Al riguardo il D.Lgs. 24/2023 prevede un'inversione dell'onere probatorio⁹ qualora il soggetto segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia o una divulgazione pubblica e di aver subito, come conseguenza della stessa, una ritorsione. In tal caso, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Difatti, tale soggetto è tenuto a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica.

Il regime di protezione contro le ritorsioni previsto da D.Lgs. n. 24/2023 si applica qualora:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato una divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o ad effettuare la divulgazione pubblica.

In caso di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni assunti in violazione del divieto di ritorsione, nonché di qualsiasi misura discriminatoria adottata nei confronti del segnalante è inoltre prevista la nullità dei predetti atti e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria¹⁰. In caso di licenziamento è prevista la nullità dello stesso e la persona segnalante ha il diritto di essere reintegrata nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

5.2 Diritti di riservatezza del segnalato

⁹ Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova. Sono esclusi da tale beneficio i soggetti quali facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo. Su tali soggetti incombe dunque l'onere probatorio.

¹⁰ Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000 al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

In ottemperanza delle disposizioni di vigilanza e della normativa nazionale in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni, il soggetto deputato a ricevere la segnalazione adotta le medesime modalità di tutela previste 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 soggetto segnalato (e.g. richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.). Al segnalato, con riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, non è riconosciuto l'esercizio dei diritti¹¹ che normalmente il Regolamento UE 2016/679 riconosce agli interessati, in quanto dall'esercizio di tali diritto potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, al segnalato è preclusa anche la possibilità, laddove si ritenga che il trattamento che lo riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi alla Banca in qualità di Titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultima, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Il segnalato può essere sentito da parte del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tuttavia, al segnalato non è riconosciuto il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione medesima.

¹¹ Quali il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento.

6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1 Canali di segnalazione interna

Nel caso in cui il personale abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito nell'ambito della Banca è tenuto a segnalarlo al soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni, utilizzando gli appositi canali interni e fornendo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

I canali interni di segnalazione, istituiti dalla Banca sentite le rappresentanti sindacali, garantiscono la riservatezza della persona segnalante, nonché del facilitatore, del segnalato, dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione e del contenuto stesso della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione può essere effettuata in forma scritta, in forma orale o mediante incontro diretto, su richiesta della persona segnalante.

Le fasi di invio, ricezione e istruttoria della segnalazione interna in forma scritta e orale sono gestite attraverso la piattaforma Whistleblower Software, accessibile attraverso l'apposito link digitalizzato presente sul sito web della Banca e sulla intranet aziendale, in grado di soddisfare i requisiti in tema di riservatezza di cui all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 24/2023. La piattaforma consente di effettuare anche le segnalazioni in forma anonima, nel caso in cui il segnalante non voglia rivelare la propria identità.

Il segnalante, una volta eseguito l'accesso all'interno della piattaforma informatica, dovrà indicare la categoria, scegliendo tra:

- a. Nella violazione è coinvolto il Presidente o un componente del Consiglio di Amministrazione
- b. Nella violazione è coinvolto il Presidente o un componente del Collegio Sindacale
- c. Nella violazione è coinvolto il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione
- d. Nella violazione è coinvolto un componente della Funzione Internal Audit
- e. Nella violazione è coinvolto un componente della Funzione Compliance e Antiriciclaggio
- f. Nella violazione è coinvolto un altro soggetto appartenente alla Banca
- g. Indipendentemente dal soggetto coinvolto, la condotta potrebbe determinare una violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- h. Richiesta incontro diretto con il Presidente del Collegio Sindacale
- i. Richiesta incontro diretto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- j. Richiesta incontro diretto con il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione
- k. Richiesta incontro diretto con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza

A seguire, il segnalante, dovrà descrivere la segnalazione, indicando almeno i seguenti elementi:

-  il luogo e la data di svolgimento dei fatti, ove possibile;
-  ogni informazione o prova (il segnalante ha la possibilità di allegare documenti inerenti l'evento segnalato) che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato comprese la

descrizione del fatto e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

-  l'insussistenza di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione e la propria buona fede;
-  qualsiasi altra informazione ritenuta rilevante ai fini della segnalazione.

A norma delle Disposizioni di Vigilanza, sussiste, inoltre, l'obbligo per il soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Sulla base di quanto descritto nel paragrafo 4.1, la segnalazione è trasmessa al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione (c.d. canale principale), al Presidente del Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione (canali alternativi), in base ai rispettivi ambiti di competenza, e all'Organismo di Vigilanza per segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Una volta inviata la segnalazione, la persona segnalante riceve un codice di accesso univoco, con il quale può riaccedere alla segnalazione inviata, comunicare ulteriormente con il gestore della segnalazione, visualizzare lo stato della segnalazione stessa.

Nello specifico, qualora il soggetto segnalante voglia rettificare una segnalazione precedentemente inviata, può farlo in qualsiasi momento, utilizzando lo stesso canale utilizzato per l'invio della precedente segnalazione.

Inoltre, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le modalità di utilizzo della piattaforma sono riportate nell'apposita documentazione operativa, allegata al presente Regolamento (cfr. Allegato 1).

Nel caso in cui la segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, al soggetto competente (Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Con riguardo alle segnalazioni effettuate in forma anonima, la Banca considera le stesse alla stregua delle segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. La Banca registra pertanto le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione, in modo tale da poterle eventualmente rintracciare nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o abbia effettuato una divulgazione pubblica, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia o divulgazione pubblica anonima. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo o chi effettua una divulgazione pubblica anonima - successivamente identificato - che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che la normativa di riferimento garantisce a fronte di misure ritorsive. Se la persona segnalante viene successivamente identificata e viene, altresì, accertato che la stessa abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste per le ritorsioni.

6.2 Esame e valutazione delle segnalazioni interne

6.2.1 Valutazione preliminare

Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza riceve, esamina e verifica preliminarmente, entro tre giorni dalla ricezione, le segnalazioni ricevute tramite la piattaforma Whistleblower Software, al fine di valutare la sussistenza dei relativi presupposti giuridici e di fatto per l'avvio di ulteriori approfondimenti.

Qualora, invece, lo stesso ritenga che non sussistano i presupposti per avviare gli approfondimenti del caso, provvede ad informare entro tre giorni dall'esito della verifica preliminare, sempre tramite la piattaforma informatica, il soggetto segnalante sull'esito della propria valutazione.

Nello specifico, la segnalazione è considerata inammissibile e viene quindi archiviata dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza per i seguenti motivi:

- a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel precedente paragrafo 3.2 del presente Regolamento;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illeciti tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

6.2.2 Valutazione di merito

Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza della Banca:

-  procede o meno con le verifiche, richiedendo, se necessario, il supporto di altre strutture organizzative per l'espletamento delle stesse;
-  effettua, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
-  formalizza, entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione, gli esiti degli accertamenti svolti.

L'esame delle segnalazioni ricevute deve essere conclusa nel più breve tempo possibile al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Banca.

Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza, riporta, all'interno della piattaforma informatica:

-  le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi (interni e/o esterni alla Banca) coinvolti nell'espletamento delle stesse;
-  la valutazione di sintesi, con specifica indicazione della fattispecie accertata/non accertata e delle relative motivazioni.

Le verifiche sono effettuate nel rispetto della normativa interna in tema di protezione dei dati personali, delle norme e dei principi contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile e di tutte le norme di diritto vigenti.

Le attività svolte sono tracciate e documentate e la relativa documentazione è strettamente confidenziale.

La documentazione predisposta nel corso delle analisi, in linea con le disposizioni normative vigenti, ha il massimo livello di riservatezza.

6.3 Esiti e provvedimenti decisionali

Qualora la segnalazione risulti infondata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza della Banca

provvede all'archiviazione, all'interno della piattaforma, della propria valutazione, corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso, lo stesso provvede entro tre giorni dalla conclusione dell'analisi ad informare il segnalante, tramite la piattaforma Whistleblower Software della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

Nel caso in cui la violazione sia accertata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza della Banca comunica direttamente, entro tre giorni dalla conclusione dell'analisi, e senza indugio, l'esito della propria valutazione ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

Tali soggetti, nel rispetto di quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro nonché di quanto disciplinato dal Regolamento del Personale e dal Codice Etico di Gruppo adottati, valutano se:

-  avviare procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati, riconosciuti responsabili;
-  avviare la procedura disciplinare nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo e/o colpa grave accertate, ovvero la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato;
-  non effettuare alcuna azione.

Nel caso in cui la violazione riguardi il personale dipendente, la decisione in merito ai provvedimenti da adottare spetta alla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, sentito il parere dell'Amministratore Delegato.

La Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali può avvalersi del supporto del Comitato Rischi, ove presente, il quale fornisce raccomandazioni sui possibili provvedimenti da adottare (sanzioni, provvedimenti disciplinari, etc.).

Qualora la violazione riguardi un componente degli Organi Sociali, la decisione sull'azione da intraprendere spetta al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale della Banca, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale, in base ai rispettivi ambiti di competenza, si asterranno dal partecipare all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, come precisato nel paragrafo 4.1.

Nel caso in cui la violazione riguardi soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) la decisione sull'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/consulenza, etc.) è di esclusiva competenza dell'Amministratore Delegato della Banca; l'esito dell'indagine svolta dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione è comunicato direttamente all'Amministratore Delegato.

Qualora il segnalante sia corresponsabile delle violazioni dallo stesso denunciate, il sistema di segnalazione della Banca prevede un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile. Le ulteriori azioni che si possono adottare riguardano:

-  la segnalazione alla competente Autorità giudiziaria, ovvero agli Organi di Vigilanza, qualora siano stati accertati fatti e circostanze che costituiscono violazioni di norme e leggi vigenti;
-  la definizione di eventuali azioni di prevenzione e mitigazione.

6.4 Iter di urgenza

Qualora la violazione risulti di notevole gravità in quanto avente ad oggetto comportamenti illegittimi particolarmente importanti, in ragione della condotta sottostante e/o della figura professionale interessata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Presidente del Collegio Sindacale / Organismo di Vigilanza avverte, entro tre giorni dall'esito della valutazione, gli Organi aziendali della Banca.

6.5 Trattamento delle segnalazioni “diffamatorie”

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Qualora, nel corso degli approfondimenti, la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, sentito il parere dell'Amministratore Delegato, può applicare opportuni provvedimenti disciplinari sino anche alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità¹², la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero quando è altresì accertata la responsabilità civile del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di dette responsabilità, alla persona segnalante e denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare. Inoltre, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole alla persona segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultima potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della responsabilità civile del segnalante per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tutele in ambito *whistleblowing* in favore del segnalante o denunciante, in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

6.6 Informativa sugli esiti della segnalazione interna

La norma prevede che il soggetto segnalante sia informato sugli sviluppi del procedimento. In particolare, sono previste le seguenti modalità di comunicazione verso la persona segnalante:

-  *a monte* dell'indagine, entro sette giorni dalla data di ricezione, è rilasciato un avviso per informare dell'avvenuta ricezione della segnalazione;
-  *a valle* dell'analisi effettuata, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, per informare il termine e gli esiti dell'indagine svolta e fornire riscontro alla segnalazione;

¹² Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023 al soggetto segnalante sono riconosciute delle limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (quali rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio art. 326 c.p., rivelazione del segreto professionale art. 622 c.p., rivelazione dei segreti scientifici e industriali art. 623 c.p., violazione del dovere di fedeltà e di lealtà art. 2105 c.c., violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta). Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa. Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La scriminante opera, non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.

- qualora il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza ritenga non sussistano i presupposti per avviare gli approfondimenti del caso, entro 3 giorni dall'esito della verifica preliminare, comunica alla persona segnalante l'esito della propria valutazione.

Per quanto concerne il segnalato, invece, la comunicazione circa l'avvio dell'accertamento avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti.

6.7 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni interne

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni interne, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale; tale documentazione è archiviata e conservata, all'interno della piattaforma, al fine di garantire la riservatezza delle stesse, nel rispetto delle norme vigenti, dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza, per il tempo necessario al trattamento delle segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

6.8 Canale di segnalazione esterna

In presenza di specifiche circostanze di seguito indicate, il segnalante può procedere alla segnalazione utilizzando il canale esterno¹³ attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) che garantisce anch'esso la riservatezza tramite il ricorso a strumenti di crittografia dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalante può usufruire del canale esterno, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno di segnalazione risulta non conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha dapprima effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito¹⁴;
- 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 interesse¹⁵.

La persona segnalante può effettuare la segnalazione esterna scegliendo la forma scritta – tramite l'accesso alla piattaforma informatica disponibile sul sito web di ANAC alla sezione dedicata al “whistleblowing”

¹³ Cfr. Linee Guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

¹⁴ Ad esempio i casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione / Presidente del Collegio Sindacale / Presidente del Consiglio di Amministrazione / Organismo di Vigilanza non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal Regolamento, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta.

¹⁵ Ad esempio nei casi in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

(<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>)¹⁶ – mentre la segnalazione in forma orale può essere effettuata attraverso l'utilizzo del servizio telefonico con operatore ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Con riferimento alla segnalazione in forma scritta il segnalante può accedere alla piattaforma informatica dedicata per l'inserimento della segnalazione senza preventiva necessità di autenticazione, può visualizzare il modulo di segnalazione da compilare e procedere all'invio. Il modulo prevede una apposita sezione "Identità" che il segnalante deve compilare per sottoscrivere la segnalazione. Ad ogni modo è consentita la possibilità di inviare una segnalazione anonima. L'interessato è tenuto, altresì, a compilare, in modo chiaro, preciso e circostanziato le rimanenti sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative.

Successivamente all'invio della segnalazione, l'Ufficio competente di ANAC verificherà preliminarmente la sussistenza di almeno una delle condizioni previste sopraindicate per l'effettuazione della segnalazione esterna e in caso non ricorra alcuna delle condizioni, procede con l'archiviazione della segnalazione poiché improcedibile. In caso contrario, l'ANAC procede a valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel precedente paragrafo 3.2 del presente Regolamento;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza di ANAC, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) manifesta incompetenza di ANAC sulle questioni segnalate;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio"¹⁷;
- g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi di cui alle lett. d) e lett. f), l'Ufficio competente, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite la piattaforma informatica.

Con riferimento alla segnalazione in forma orale, è disponibile un servizio telefonico con operatore ANAC che consente l'acquisizione delle segnalazione telefonicamente e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio di registrazione della telefonata.

In alternativa, il segnalante può richiedere un incontro diretto con un operatore ANAC fissato in un tempo ragionevole. Anche per l'incontro diretto seguono le stesse modalità operative a quelle delle segnalazioni orali.

Qualora il segnalante presenti la segnalazione esterna ad un soggetto diverso da ANAC, la segnalazione deve

¹⁶ La piattaforma ANAC consente, in modo informatizzato e secondo meccanismi di crittografia, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo di segnalazione, la gestione dell'istruttoria e l'eventuale inoltro ad altre Autorità competenti.

¹⁷ Cfr. Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

essere trasmessa ad ANAC da parte del soggetto che l'ha ricevuta, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento. Tale soggetto è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona che ha effettuato la segnalazione.

L'ANAC notificherà un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro sette giorni dalla ricezione della stessa e fornirà un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

Tutte le informazioni relative alle istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e interna nonché le modalità con le quali l'ANAC può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna, sono pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC stessa nella sezione dedicata, oltre i propri contatti, quali il numero di telefono, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata¹⁸.

Nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto violazioni che non rientrano nell'ambito oggettivo di intervento di ANAC ma nella competenza di istituzioni, organi o organismi dell'Unione Europea, l'ANAC provvede a trasmettere a tali soggetti la segnalazione per gli eventuali seguiti di competenza (a titolo meramente esemplificativo si pensi al caso delle violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE) nonché di altre Autorità esterne, come la Corte dei Conti o altra Autorità amministrativa competente (a titolo meramente esemplificativo l'Ispettorato della Funzione Pubblica, AGCM).

In tali casi la comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del Regolamento UE 2018/1725, in quanto tali soggetti siano tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

6.9 Divulgazione pubblica

Il Decreto Legislativo n. 24 del 2023 ha previsto un'ulteriore modalità di segnalazione delle violazioni, da parte della persona segnalante, consistente nella divulgazione pubblica ossia *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*¹⁹. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio, attraverso l'utilizzo di mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i *social media*, che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

Il segnalante può procedere con una divulgazione pubblica beneficiando delle tutele riconosciute dalla normativa di riferimento qualora:

- il segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna, a cui la Banca non ha dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) e, successivamente ha proceduto ad una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

¹⁹ Cfr. art. 2 e art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023.

- il segnalante ha preventivamente effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (a titolo esemplificativo, si pensi ad una situazione di emergenza o a rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dalla normativa di riferimento per il *whistleblower*. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

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

6.10 Denuncia all'Autorità giudiziaria

Resta ferma, anche con il Decreto Legislativo n. 24 del 2023, in ogni caso la possibilità per la persona segnalante di rivolgersi alle Autorità giudiziarie nei casi di competenza, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le stesse previsioni sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

6.11 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 è prevista la comunicazione ad ANAC delle ritorsioni, presunte o accertate, che i soggetti, di seguito indicati, ritengono di aver subito a causa della segnalazione interna o esterna, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. Possono comunicare le ritorsioni oltre al segnalante anche la Banca (ente in cui lavora la persona segnalante), i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con la persona segnalante, nonché i soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Sono esclusi da tale possibilità le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere.

Affinchè si possa configurare la ritorsione e di conseguenza la persona segnalante possa beneficiare della protezione, deve sussistere un nesso di consequenzialità tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante, o che effettua la divulgazione pubblica. A tal fine, il segnalante qualora decida di effettuare la comunicazione ad ANAC deve fornire tutti gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre il nesso di consequenzialità tra la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica e la ritorsione lamentata.

Qualora la comunicazione sia erroneamente effettuata ad un soggetto diverso da ANAC, la stessa verrà trasmessa ad ANAC dal ricevente che è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Il segnalante può comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito, mediante la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC, che accerterà la consequenzialità tra la ritorsione e la segnalazione di illeciti e, in caso affermativo, applicare la sanzione prevista. La comunicazione deve indicare, a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione e i recapiti completi dell'interessato nonché, se disponibile, l'indirizzo di posta elettronica certificata che ANAC utilizzerà per eventuali comunicazioni;
- b) l'autore della presunta ritorsione;
- c) i fatti all'origine della comunicazione;
- d) i documenti a sostegno della comunicazione.

Come già precisato nel precedente paragrafo 5.1, una volta che il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere la ritorsione.

Nel procedimento che si istaura di fronte ad ANAC, il presunto responsabile deve fornire tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante. L'inversione dell'onere della prova opera anche nel caso in cui la ritorsione sia solo tentata o minacciata.

ANAC procederà con un esame preliminare al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

Di seguito si riportano i casi di inammissibilità della comunicazione della ritorsione:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza di ANAC;
- c) finalità palesemente emulativa;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione.

Ove necessario per l'esame della comunicazione, ANAC può richiedere l'acquisizione di informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione stessa.

Qualora la comunicazione della ritorsione viene considerata inammissibile, l'Ufficio competente di ANAC procede alla sua archiviazione e alla comunicazione all'autore della medesima, tramite sempre piattaforma informatica. Nei casi di accertata ammissibilità della comunicazione e di sussistenza di nesso di consequenzialità tra la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la lamentata ritorsione, l'ANAC avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta ritorsione entro novanta giorni dalla

acquisizione della comunicazione²⁰.

Sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile, possono esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi, ciò al solo fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato.

L'ANAC, una volta concluso il procedimento, adotta il provvedimento finale che può essere:

- di archiviazione, qualora sia stata riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto e di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria;
- sanzionatorio, qualora preveda l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

Nel provvedimento sanzionatorio sono indicati ammontare, termini e modalità di pagamento delle somme dovute e, lo stesso, è comunicato alla Banca, alla persona fisica individuata come responsabile della ritorsione e alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato la divulgazione pubblica.

In caso di eventuali ritorsioni commesse all'interno del contesto lavorativo della Banca, l'Ufficio competente informa, altresì, l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di competenza.

²⁰ Si evidenzia che l'autore della comunicazione è tempestivamente informato dell'avvio del procedimento nonché della conclusione e dei relativi esiti.

7. REPORTISTICA

7.1 Relazione annuale sulle segnalazioni interne ricevute

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza vigenti, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni della Banca redige una Relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze delle attività svolte, a seguito delle segnalazioni ricevute.

Nel dettaglio, la relazione contiene i seguenti contenuti minimi:

-  analisi di tutte le segnalazioni (ricevute/archivate/valutate), le tipologie di violazioni segnalate maggiormente e gli esiti degli approfondimenti condotti (segnalazioni accolte/ respinte);
-  metodologia utilizzata per le valutazioni effettuate, evidenze emerse (eventuali provvedimenti disciplinari e/o sanzioni) ed eventuali interventi correttivi sul processo in oggetto.

Tale Relazione è soggetta ad approvazione da parte degli Organi aziendali competenti della Banca (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Amministratore Delegato), ed è resa disponibile, al proprio personale, attraverso la pubblicazione sulla *intranet* aziendale da parte della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali.

8. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO DI SEGNALAZIONE

Al fine di incentivare l'utilizzo dei sistemi di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, IBL Banca illustra al personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché mette a disposizione informazioni sul canale, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, attraverso l'attivazione di meccanismi di comunicazione e formazione al personale in materia.

Nelle attività di divulgazione del presente Regolamento, un ruolo nevralgico è assunto dalla Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali, competente nella previsione di apposite sessioni formative per il personale al fine di diffondere quanto più possibile le modalità previste per la segnalazione delle violazioni.

Inoltre, la normativa interna in materia di sistemi di segnalazione viene pubblicata sulla *intranet* aziendale di IBL Banca e nelle apposite cartelle di "*Share Direzione*", nonché sul sito web di IBL Banca.

9. ALLEGATO

Allegato 1 – Whistleblower Software - Guida alla pagina di segnalazione.