



Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno della banca “whistleblowing”

Delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca del 24 novembre 2015

1° aggiornamento del 26 giugno 2018

2° aggiornamento del 9 maggio 2019

3° aggiornamento del 27 ottobre 2023

Sommario

Glossario	4
1. Inquadramento normativo e principi generali.	7
2. Ambito soggettivo: soggetti che possono attivare la procedura di segnalazione delle violazioni o che possono essere oggetto di una segnalazione.	9
3. Ambito oggettivo: atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione.	9
4. Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni.	10
5. Modalità di trasmissione della Segnalazione interna.	11
6. Contenuto e forma della Segnalazione interna.	12
7. Gestione della Segnalazione interna.	13
7.1 Fase 1 – Apertura fascicolo e registrazione della Segnalazione interna.	13
7.2 Fase 2 – Valutazione preventiva e classificazione provvisoria della Segnalazione.	14
7.3 Fase 3 – Trasmissione della Segnalazione interna agli Organi Aziendali.	14
7.4 Fase 4 – Analisi e discussione della Segnalazione interna da parte del Consiglio di Amministrazione.	15
7.5 Fase 5 – Attività successive alla delibera del Consiglio di Amministrazione.	15
7.5.1 Attività conseguenti ad una Segnalazione interna fondata.	15
7.5.2 Attività conseguenti ad una segnalazione infondata.	16
7.5.3 Termine per la conclusione dell'iter di gestione della Segnalazione interna.	16
8. Le Segnalazioni interne trasmesse al Responsabile della Funzione Compliance.	16
9. Divieto di discriminazione nei confronti del Soggetto Segnalante.	17
10. Responsabilità del Soggetto Segnalante.	17
11. La relazione annuale del Responsabile del procedimento.	18
12. Modalità di trasmissione della Segnalazione al di fuori della Banca.	18
12.1 Trasmissione della segnalazione alla CONSOB.	18
12.2 Trasmissione della segnalazione alla Banca d'Italia.	18

12.3 Trasmissione della segnalazione all'ANAC. La cosiddetta "Segnalazione esterna".	19
12.4 Divulgazioni pubbliche.	19
13. I compiti dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 connessi alle Segnalazioni delle violazioni.	20
14. Impianto sanzionatorio.	20
15. Obblighi di pubblicità.	21
16. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni.	21
17. Entrata in vigore, pubblicazione e revisione periodica della Procedura.	21

Allegati:

- Modulo di segnalazione Banca;
- Modulo Segnalazione CONSOB-Abusi di Mercato;
- Modulo Segnalazione CONSOB-Norme TUF;
- Modulo di Segnalazione Banca d'Italia.

Glossario

All'interno del presente documento, d'ora innanzi chiamato anche la "Procedura", sono utilizzati i seguenti termini:

ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Attività Bancaria

Ai fini del presente documento, per attività bancaria si intende quella disciplinata dall'articolo 10, commi 1, 2 e 3 del TUB, in particolare:

- la raccolta di risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito;
- ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna Banca, nonché attività connesse o strumentali.

Nella definizione sono inclusi anche i servizi e le attività che la Banca presta a favore della Pubblica Amministrazione quali, ad esempio, la gestione della tesoreria degli enti locali e delle pratiche della Clientela afferenti la normativa dettata in materia di contributi SISMA.

Banca

La SANFELICE 1893 Banca Popolare.

Clienti o Clientela

Tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti contrattuali con la Banca.

Contesto lavorativo

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Divulgazione pubblica

L'atto con cui si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore

Una persona fisica che assiste il Soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Funzioni aziendali di controllo

La Funzione Compliance, la Funzione di Risk Management, la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione di Revisione Interna della Banca.

Linee Guida ANAC

Le "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" approvate dall'ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

Organi Aziendali

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Direttore Generale della Banca.

Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione o Responsabile del procedimento

Il soggetto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, al quale sono assegnate le attività connesse ai procedimenti che scaturiscono dalle segnalazioni di violazioni commesse all'interno della Banca stessa.

Ritorsione

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 al Soggetto Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione

La comunicazione, scritta od orale, con cui si segnala una Violazione.

Segnalazione esterna di una violazione o Segnalazione esterna

L'atto, in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala all'ANAC un comportamento, che viola le disposizioni

normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Segnalazione interna di una violazione o Segnalazione interna

L'atto, in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile del procedimento un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni

Il sistema, così come descritto nella presente Procedura, tramite il quale la Banca ha definito le modalità di segnalazione da parte dei Dipendenti di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria, nonché le modalità di svolgimento del relativo procedimento.

Soggetto Segnalante

Il soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente Procedura, è legittimato a presentare una Segnalazione, in particolare: i Dipendenti della Banca 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. Rientrano nella definizione anche:

- gli Amministratori, i Sindaci, i Soci e gli Azionisti della Banca;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Banca;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Banca, ivi compresi i:
 - lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Banca e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

Soggetto Segnalato o Persona Coinvolta

Il Soggetto che, in base a quanto stabilito nella presente Procedura, può essere oggetto di Segnalazione.

Testo Unico Bancario o TUB

Il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche.

Testo Unico della Finanza o TUF

Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche.

Testo Unico sul Pubblico Impiego o TUIPI

Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.

Violazioni

I comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientra nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, 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;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

Una tipizzazione delle violazioni è contenuta anche al capitolo 2.1 delle Linee Guida ANAC a cui è fatto rinvio.

1. Inquadramento normativo e principi generali.

La disciplina relativa ai sistemi interni di segnalazione delle violazioni è nata originariamente negli Stati Uniti d'America e nel Regno Unito¹ allo scopo di permettere al personale di un'azienda di segnalare una possibile frode, un pericolo o un altro comportamento illegittimo in grado di danneggiare clienti, colleghi, soci, il pubblico o la reputazione dell'azienda stessa.

In Italia, la normativa in materia è stata in un primo momento emanata esclusivamente per le amministrazioni pubbliche, soprattutto al fine di creare un nuovo strumento di lotta ai fenomeni di corruzione. Con il D. Lgs. 12/05/2015, n. 72, che ha recepito la Direttiva Europea 2013/36/UE conosciuta come "CRD 4", è stata poi introdotta una disciplina di dettaglio per le banche, trasposta all'interno del TUB² e della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17/11/2013 e successive modifiche. Successivamente, il D. Lgs. 25/05/2017, n. 90, che ha recepito la cosiddetta "Quarta Direttiva Antiriciclaggio", ha anch'esso previsto una disciplina specifica in materia di segnalazione delle violazioni aventi ad oggetto il riciclaggio e il terrorismo introducendo nel D. Lgs. 21/11/2007, n. 231 il nuovo art. 48³. Con la Legge 30/11/2017, 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*" è stata riformata la disciplina sulla materia contenuta nel TUPI. Quest'ultima non si applica solamente alle amministrazioni pubbliche, che includono gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche ai dipendenti che lavorano nelle imprese private che forniscono beni e servizi alla Pubblica Amministrazione⁴.

Infine, con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che

¹ La normativa è infatti conosciuta a livello internazionale con il termine inglese "whistle-blowing", traducibile in "soffiare nel fischietto" proprio per richiamare il gesto, ad esempio, di un poliziotto o di un arbitro sportivo nel momento in cui rilevano il compimento di un illecito o di una irregolarità.

² **Art. 52-bis TUB** recante "*Sistemi interni di segnalazione delle violazioni*": "1. Le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. 2. Le procedure di cui al comma 1 sono idonee a: a) garantire la 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; b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione; c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo. 3. La presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. 4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato."

Articolo 52-ter TUB recante "*Segnalazione di violazioni alla Banca d'Italia*": "1. La Banca d'Italia riceve, da parte del personale delle banche e delle relative capogruppo, segnalazioni che si riferiscono a violazioni riguardanti norme del titolo II e III, nonché atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. 2. La Banca d'Italia tiene conto dei criteri di cui all'articolo 52-bis, comma 2, lettere a) e b), e può stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle segnalazioni. 3. La Banca d'Italia si avvale delle informazioni contenute nelle segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e per il perseguimento delle finalità previste dall'articolo 5. 4. Nel caso di accesso ai sensi degli articoli 22, e seguenti, della legge 7 agosto 1990, n. 241, l'ostensione del documento è effettuata con modalità che salvaguardino comunque la riservatezza del segnalante. Si applica l'articolo 52-bis, commi 3 e 4. 4-bis. La Banca d'Italia inoltra alla BCE le segnalazioni ricevute, quando esse riguardano soggetti significativi o violazioni di regolamenti o decisioni della BCE. La Banca d'Italia può ricevere dalla BCE le segnalazioni relative a soggetti meno significativi. Nei casi previsti dal presente comma, la Banca d'Italia e la BCE scambiano informazioni nei modi e per le finalità stabiliti dalle disposizioni del MVU."

³ **Nuovo art. 48 del D. Lgs. 231/2007** recante "*Sistemi interni di segnalazione delle violazioni*": "1. I soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. 2. Le procedure di cui al comma 1 garantiscono: a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni; b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione; c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato. 3. La presentazione della segnalazione di cui al presente articolo non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con il soggetto obbligato. 4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato."

⁴ La norma è quindi applicabile anche alla Banca limitatamente ai servizi dalla stessa prestati alla Pubblica Amministrazione (si veda la voce "Attività Bancaria" in Glossario dove sono forniti alcuni esempi).

segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, il legislatore nazionale ha introdotto, tra l'altro, le cosiddette “*norme minime di tutela*” a favore di coloro che segnalano una violazione, nella prospettiva di tendere progressivamente alla uniformazione delle legislazioni nazionali dei Paesi UE in materia, sul presupposto che coloro che “*segnalano minacce o pregiudizi di pubblico interesse, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali, esercitano il diritto alla libertà di espressione*”. Al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha fatto seguito l'emanazione delle Linee Guida ANAC, volte a dare indicazioni per la presentazione a tale Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione e che forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

Dopo avere elencato le principali normative che disciplinano la materia, è opportuno richiamare l'attenzione sui seguenti aspetti che rispecchiano alcuni dei principi fondamentali del nostro ordinamento giuridico la cui assimilazione da parte dei destinatari della normativa, in primis dai dipendenti della Banca, è ritenuta basilare per un corretto approccio alla disciplina in esame:

- qualsiasi violazione commessa all'interno della Banca è sempre considerata presunta, fino a prova contraria. Allo stesso modo, anche il presunto responsabile della violazione è a tutti gli effetti considerato privo di ogni responsabilità, fino a prova contraria;
- pur non configurandosi come un obbligo giuridico, la Segnalazione rappresenta un atto di manifestazione di senso civico ed etico che può contribuire a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli. Per tale motivo, la Banca promuove tale pratica, anche al fine di diffondere ulteriormente lo spirito di conformità alle norme che ogni Dipendente deve fare proprio nell'espletamento delle attività assegnate.

La normativa sul cosiddetto *whistle-blowing* ricade, quindi, all'interno del complessivo processo di gestione e di controllo dei rischi, finalizzato al perseguimento delle seguenti principali finalità:

- costituire un patrimonio di valori e regole che caratterizzino l'immagine e la cultura aziendale, sulla base di principi di trasparenza, correttezza e rispetto sostanziale delle norme;
- salvaguardare la reputazione aziendale e, conseguentemente, il rapporto fiduciario con i diversi portatori di interessi.

Per quanto concerne più in dettaglio il sistema bancario, i principi e gli obblighi che la Banca deve osservare, che in realtà sono pressoché comuni a tutte le normative che si occupano della materia, sono i seguenti:

- a) garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del Soggetto Segnalante e del Soggetto Segnalato⁵, nonché la confidenzialità delle informazioni;
- b) nominare un Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni;
- c) mantenere la competenza ad adottare eventuali provvedimenti decisionali, ad esempio quelli disciplinari, esclusivamente in capo agli Organi Aziendali competenti (Consiglio di Amministrazione) e non al Responsabile di cui alla precedente lettera b);
- d) definire in modo preciso ed analitico le modalità attraverso cui:
 - d1) devono essere segnalate le presunte violazioni;
 - d2) deve essere svolto il procedimento istruttorio della Segnalazione, inclusi i tempi e le fasi del procedimento stesso ed i soggetti coinvolti o che possono essere coinvolti;
 - d3) il Soggetto Segnalante ed il Soggetto Segnalato devono essere informati sugli sviluppi del procedimento;

⁵ Tali obblighi di riservatezza decadono quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione. Gli obblighi di riservatezza del soggetto segnalante non si applicano neppure qualora egli abbia formalmente prestato il consenso alla rivelazione della sua identità o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

- e) prevedere che il Soggetto Segnalante dichiari se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione, nonché, qualora egli sia corresponsabile della violazione, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile;
- f) garantire al Soggetto Segnalante di non subire ritorsioni o misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- g) prevedere che il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni rediga una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute. La relazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del Personale della Banca.

2. Ambito soggettivo: soggetti che possono attivare la procedura di segnalazione delle violazioni o che possono essere oggetto di una segnalazione.

Come riportato nel Glossario, i soggetti legittimati a presentare una Segnalazione e che, allo stesso tempo, possono essere oggetto di una Segnalazione sono i seguenti:

- dipendenti della Banca (da intendersi come coloro ai quali è stato assegnato uno specifico numero di matricola), a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro in essere al momento della segnalazione;
- Amministratori e Sindaci della Banca;
- gli Azionisti e i Soci della Banca;
- ogni altro soggetto (ad esempio i consulenti, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti e fornitori esterni) qualora la natura dei rapporti instaurati con la Banca ne determinino l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

I soggetti sopra indicati saranno per correttezza identificati nel seguito con il termine i “**Soggetti Segnalanti**” e, singolarmente, il “**Soggetto Segnalante**”.

3. Ambito oggettivo: atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione.

Gli atti o i fatti che possono essere segnalati riguardano, in linea generale, tutti i comportamenti, avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, che arrechino o che possano arrecare un danno o un pregiudizio di qualsiasi natura e che:

- siano illeciti, scorretti o immorali;
- violino le disposizioni normative interne ed esterne che disciplinano l'attività bancaria, nonché, in generale, quelle nazionali e dell'Unione Europea.

Posto che soggiacciono alla presente Procedura le irregolarità eventualmente previste dal Contratto Collettivo Nazionale e quelle contenute al capitolo 2.1 delle Linee Guida ANAC, a mero titolo esemplificativo gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione possono riguardare:

- l'appropriazione o l'utilizzo indebito da parte del Dipendente di beni di proprietà della Banca o della Clientela;
- la manomissione, la falsificazione, la sottrazione o distruzione di documenti o altro materiale prodotti o acquisiti nel corso dell'attività lavorativa e che sono funzionali al regolare svolgimento della stessa;
- la ricezione/dazione da/a terzi di beni di qualsiasi natura il cui valore economico possa far sorgere il sospetto che il Dipendente sia coinvolto in un fenomeno di corruzione o di altri reati/atti illeciti;
- l'esecuzione da parte del Dipendente di operazioni sui rapporti della Clientela senza aver ottenuto il preventivo consenso o autorizzazione;

- l'esecuzione di operazioni o altre attività finalizzate ad occultare un precedente comportamento illecito posto in essere dal Dipendente o da altro Dipendente;
- l'utilizzo fraudolento o la divulgazione a terzi dei dati sensibili della Clientela in violazione delle disposizioni normative dettate in tema di segreto d'ufficio e di tutela dei dati personali;
- il mancato rispetto da parte del Dipendente delle deleghe allo stesso assegnate (ad esempio facoltà deliberative o poteri di spesa) al fine di procurare per sé o per altri un indebito vantaggio;
- il mancato rispetto da parte del Dipendente degli obblighi derivanti dalle normative a cui è soggetta la Banca (antiriciclaggio/antiterrorismo, prestazione dei servizi di investimento, trasparenza, abusi di mercato, ecc...);
- una omissione operativa, vale a dire la mancata esecuzione di una attività che il Dipendente è tenuto a compiere ai sensi della normativa vigente o delle disposizioni interne impartite dalla Banca e che, volontariamente e consapevolmente, decide di non compiere;
- l'assenza ingiustificata del Dipendente dal proprio posto di lavoro;
- qualsiasi comportamento che violi i principi contenuti nel Codice Etico a cui ogni Dipendente è tenuto a conformarsi o le disposizioni riportate nel Regolamento Generale Aziendale.

Non devono invece essere oggetto di segnalazione le cosiddette "inefficienze organizzative e operative" eventualmente rilevate. Tali inefficienze possono senz'altro essere portate a conoscenza delle unità organizzative responsabili al fine di migliorare i processi e le procedure interne ma non soggiacciono all'iter descritto nel presente documento in quanto manca, in relazione ad esse, il requisito della illiceità o della non conformità dei comportamenti posti in essere.

Non ricadono nell'ambito di applicazione delle presenti Procedure, inoltre:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Come accennato, quelli sopra elencati rappresentano solamente degli esempi di comportamenti potenzialmente oggetto di segnalazione in quanto non è possibile definire a priori tutte le fattispecie che possono in effetti verificarsi concretamente.

Qualora un Soggetto Segnalante nutra dei dubbi in merito all'assoggettamento o meno del comportamento rilevato alla presente Procedura è tenuto comunque ad inoltrare la Segnalazione interna. Per motivi di correttezza, qualsiasi comportamento oggetto di possibile Segnalazione interna sarà nel seguito indicato con il termine "**comportamento illegittimo**".

4. Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha nominato il Responsabile della Funzione di Revisione Interna quale Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni (nel seguito il "**Responsabile del procedimento**"). Come descritto in dettaglio nel seguito, a quest'ultimo è richiesto di assicurare il

corretto svolgimento del procedimento che scaturisce dalla presentazione di una Segnalazione e di riportare direttamente e senza indugio agli Organi Aziendali le relative informazioni.

5. Modalità di trasmissione della Segnalazione interna.

Il Soggetto Segnalante che abbia la certezza o abbia motivo di sospettare che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo può presentare la propria Segnalazione interna al Responsabile del procedimento con uno dei seguenti canali:

- 1) in forma scritta, tramite consegna *brevi manu* da parte del Soggetto Segnalante direttamente al Responsabile del procedimento (*);
- 2) in forma scritta, tramite il servizio di posta interna. In tal caso, la segnalazione dovrà essere contenuta in una busta chiusa, che dovrà riportare la dicitura “**Riservata/Personale**”, indirizzata al Responsabile del procedimento (*);
- 3) in forma scritta, tramite e-mail, all’indirizzo: segnalazioneviolazioni@sanfelice1893.it. A tale casella di posta elettronica ha accesso unicamente il Responsabile del procedimento (*). È bene precisare che anche il Responsabile dell’Ufficio Sviluppo IT, sebbene incorpori il ruolo di amministratore di sistema dell’applicativo informatico utilizzato per la posta elettronica, non ha la possibilità di accedere direttamente alla casella dedicata alla segnalazione delle violazioni, al pari di ogni altra casella e-mail della Banca;
- 4) in forma orale, tramite telefono o tramite richiesta di un incontro diretto rivolta al Responsabile del procedimento, il quale dovrà fissarlo entro un tempo ragionevole.

Il Responsabile del procedimento ha cura di assicurare nel continuo che le informazioni relative alla Segnalazione siano adeguatamente protette e che non vi siano rischi di perdita, sottrazione o distruzione delle stesse. A tal fine:

- i documenti informatici sono archiviati in cartella di rete cloud segregata con credenziali di accesso riservate al solo del Responsabile del procedimento, e presidi di protezione dell’accesso (e.g. blocco utenza dopo 5 tentativi falliti, password complessa ed esigenza di modifica ravvicinata della stessa).
- i documenti cartacei devono essere archiviati in un armadio le cui chiavi sono unicamente in possesso del Responsabile del procedimento; nei documenti cartacei vengono obliterati, salvo insormontabili impedimenti tecnici connessi alla natura del documento, i dati personali del segnalati, che sono raccordati con un codice nel registro delle segnalazioni; dei documenti cartacei viene eseguita copia digitale conservata nella cartella di rete segregata.

() Qualora il Responsabile del procedimento sia egli stesso il presunto responsabile della violazione, la Segnalazione dovrà essere trasmessa, con una delle modalità di cui ai precedenti punti 1), 2) e 4), al Responsabile della Funzione Compliance⁶. In questo caso, ferma restando l’applicazione di quanto riportato ai precedenti due alinea in materia di conservazione dei documenti anche in capo al Responsabile della Funzione Compliance, l’iter di valutazione della Segnalazione interna è descritto al successivo Capitolo 8.*

La normativa dispone, inoltre, che siano previsti canali alternativi di trasmissione della Segnalazione anche nel caso in cui il Responsabile del procedimento abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio⁷.

⁶ La scelta della Funzione Compliance deriva dal fatto che risulta opportuno che la gestione del procedimento connesso ad una Segnalazione sia in ogni caso affidata ad una Funzione aziendale di controllo.

⁷ La compromissione dell’imparzialità e dell’indipendenza di giudizio del Responsabile del procedimento può verificarsi, ad esempio, qualora la Segnalazione riguardi un comportamento illegittimo che ha interessato un rapporto contrattuale intestato a quest’ultimo o ad un suo parente o qualora il Soggetto Segnalato sia un suo stretto collaboratore.

Non ritenendo opportuno rimettere in capo al Soggetto Segnalante l'onere di accertare l'eventuale presenza di tale interesse né, tanto meno, di stabilirne l'estensione, spetta al Responsabile del procedimento valutare le informazioni contenute nella Segnalazione interna e, qualora riscontri effettivamente la sussistenza di un interesse in conflitto potenzialmente in grado di compromettere la sua imparzialità e indipendenza di giudizio, informare il Direttore Generale della Banca, che assumerà le necessarie decisioni circa le modalità di gestione della Segnalazione interna, incluso il trasferimento del procedimento al Responsabile dell'Ufficio Compliance. In quest'ultimo caso, il Responsabile del procedimento dovrà informare il Soggetto Segnalante in merito al trasferimento delle attività di gestione della Segnalazione interna al Responsabile dell'Ufficio Compliance.

È opportuno precisare, inoltre, che la normativa permette al Soggetto Segnalante di trasmettere la Segnalazione interna, a seconda della tipologia di violazione, alle seguenti Autorità:

a) CONSOB, per le violazioni aventi ad oggetto:

- le norme del TUF;
- gli atti dell'Unione Europea direttamente applicabili riguardanti le stesse materie disciplinate dal TUF;
- le norme disciplinanti gli abusi di mercato.

b) Banca d'Italia, per le violazioni aventi ad oggetto l'attività bancaria nel suo complesso, escluse le attività connesse alla prestazione dei servizi di investimento e agli abusi di mercato.

Il Soggetto Segnalante, quindi, può scegliere se trasmettere la Segnalazione interna:

- esclusivamente al Responsabile del procedimento, come sopra descritto;
- al Responsabile del procedimento e ad una delle Autorità indicate;
- esclusivamente ad una delle Autorità indicate.

L'iter che il Soggetto Segnalante deve osservare qualora decida di trasmettere la Segnalazione interna ad una delle Autorità indicate è descritto al successivo Capitolo 12.

6. Contenuto e forma della Segnalazione interna.

Il Soggetto Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili di cui è a conoscenza per agevolare le attività di istruttoria e valutazione della Segnalazione interna. A tal fine, quest'ultima deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del/i Soggetto/i Segnalante/i;
- l'unità organizzativa ove il Soggetto Segnalante svolge le proprie mansioni;
- la chiara ed esaustiva descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state o si presume saranno commesse le irregolarità;
- le generalità del/i Soggetto/i Segnalato/i;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione di un eventuale interesse privato del/i Soggetto/i Segnalante/i collegato alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la firma del/i soggetto/i segnalante/i.

Non devono essere, in ossequio al principio di minimizzazione dei dati e di limitazione delle finalità, raccolti dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione, con immediata cancellazione in caso di raccolta accidentale.

Pur essendo il Soggetto Segnalante libero di predisporre la Segnalazione interna con qualsiasi strumento e supporto, è possibile utilizzare il modulo standard denominato “**Modulo di Segnalazione Violazioni**” disponibile sulla Intranet aziendale.

Qualora un soggetto diverso dal Responsabile del procedimento riceva per errore una Segnalazione interna, deve inoltrarla al Responsabile del procedimento entro 7 giorni dal suo ricevimento dando contestualmente notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante.

7. Gestione della Segnalazione interna.

L'attività di gestione della Segnalazione è suddivisa in diverse fasi, come nel seguito descritte. **Chiunque sia eventualmente coinvolto in ciascuna di esse è tenuto a mantenere il più assoluto riserbo sulle informazioni di cui viene a conoscenza e sulle persone in qualunque modo connesse alla Segnalazione interna. Eventuali comportamenti contrari a questa regola possono infatti essere sottoposti a procedimento disciplinare a carico dei trasgressori.**

7.1 Fase 1 – Apertura fascicolo e registrazione della Segnalazione interna.

All'atto del ricevimento di una Segnalazione interna, il Responsabile del procedimento ne rilascia ricevuta al Soggetto Segnalante entro i successivi 7 giorni.

Il Responsabile del procedimento, quindi, istituisce e mantiene costantemente aggiornato un apposito **Registro delle Segnalazioni Interne** (nel seguito indicato per brevità il “**Registro**”) tenuto in forma elettronica. In particolare, nel momento in cui riceve una Segnalazione interna, il Responsabile del procedimento, oltre ad aprire un fascicolo cartaceo in cui saranno archiviati tutti i documenti connessi alla Segnalazione interna stessa, aggiorna immediatamente il Registro inserendovi almeno i seguenti elementi informativi:

- numero progressivo della Segnalazione interna;
- data di ricezione della Segnalazione interna;
- unità organizzativa da cui proviene la Segnalazione interna;
- identità del/i Soggetto/i Segnalante/i;
- codifica ALIAS per le segnalazioni cartacee anonimizzate;
- identità del/i Soggetto/i Segnalato/i;
- breve descrizione dell'oggetto della Segnalazione interna;
- se conosciuto o comunque determinabile, eventuale pregiudizio economico, sia esso a carico della Banca, sia di soggetti terzi, derivante dal comportamento illegittimo descritto nella Segnalazione interna.

Nel corso dell'iter di gestione della Segnalazione interna e fino alla sua conclusione, il Registro dovrà essere completato con le seguenti ulteriori informazioni:

- attività poste in essere nel corso dell'iter istruttorio;
- valutazione preventiva della Segnalazione interna;
- classificazione definitiva della Segnalazione interna da parte del Consiglio di Amministrazione;
- flussi informativi a/da Soggetto Segnalante e Soggetto Segnalato;
- eventuali note aggiuntive.

Il Registro è protetto da password a cura del Responsabile del procedimento in modo tale che ad esso non possano avere accesso altre persone; in caso di avvicendamento nel ruolo di Responsabile del procedimento, l'Ufficio Sviluppo IT provvede alle opportune modifiche delle credenziali di accesso alla cartella di rete segregata e il Responsabile uscente trasmette al nuovo Responsabile la password del Registro, il quale dovrà procedere con variazione immediata.

7.2 Fase 2 – Valutazione preventiva e classificazione provvisoria della Segnalazione.

Dopo aver inserito la Segnalazione interna nel Registro, il Responsabile del procedimento, entro la fine della giornata lavorativa successiva, ne consegna una copia al Direttore Generale⁸ per opportuna e pronta conoscenza e si adopera per raccogliere e analizzare dettagliatamente tutte le prove e le informazioni pertinenti eventualmente connesse. Qualora il Soggetto Segnalato sia lo stesso Direttore Generale, la copia della Segnalazione è trasmessa senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'attività istruttoria deve essere condotta nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e ponendo in essere ogni azione ritenuta opportuna. Il Responsabile del procedimento deve avere cura di mantenere costanti interlocuzioni con il Soggetto Segnalante e con eventuali altri soggetti dallo stesso eventualmente indicati che possano riferire sui fatti o fornire, se necessario, integrazioni alle informazioni precedentemente trasmesse. Il Responsabile del procedimento può inoltre avvalersi del supporto dei propri collaboratori e di altre unità organizzative, che sono tenute a rispondere con sollecitudine alle richieste avanzate e, in ogni caso, entro i termini fissati dal Responsabile del procedimento.

Terminate le verifiche, che devono concludersi entro dieci giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della Segnalazione interna⁹, il Responsabile del procedimento predispone un resoconto dettagliato (nel seguito il “Resoconto”) nel quale sono descritti e riepilogati tutti i fatti connessi alla Segnalazione interna, le eventuali altre evidenze emerse fino a quel momento, nonché e soprattutto, **la propria valutazione preventiva e motivata sulla fondatezza o meno della Segnalazione interna**. In particolare, tale valutazione, che rappresenta una classificazione provvisoria della Segnalazione interna, può consistere in una proposta di luogo a procedere o di archiviazione a seconda che la Segnalazione interna sia reputata, rispettivamente, fondata o infondata. In quest'ultimo caso, il Responsabile del procedimento ha cura di evidenziare, qualora abbia raccolto sufficienti elementi a supporto, se la Segnalazione interna risulta essere calunniosa, diffamatoria o manifestamente opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

7.3 Fase 3 – Trasmissione della Segnalazione interna agli Organi Aziendali.

Il Resoconto di cui alla Fase 2 è trasmesso dal Responsabile del procedimento al:

- a) Consiglio di Amministrazione;
- b) Collegio Sindacale;
- c) Direttore Generale, tranne nel caso in cui quest'ultimo sia egli stesso il Soggetto Segnalato;

⁸ Per motivi di correttezza, all'interno della presente Procedura si utilizza il termine “Direttore Generale”, che ai sensi dello Statuto Sociale rappresenta il Capo del Personale e della struttura, includendovi per estensione anche gli altri componenti della Direzione Generale della Banca (vale a dire il/i Vice Direttore/i Generale/i), o perché autorizzato/i espressamente, tramite specifica delega, a gestire la materia delle segnalazioni interne, o perché ha/hanno il potere di sostituire il Direttore Generale in caso di sua assenza o impedimento.

⁹ Qualora il Responsabile del procedimento, in considerazione della complessità della materia da trattare e/o delle attività conseguenti da espletare, reputi non sufficiente il termine di dieci giorni lavorativi per esprimere la propria valutazione preventiva, può usufruire di una proroga del termine stesso che, in ogni caso, **non può essere superiore ad ulteriori venti giorni lavorativi** e di cui deve essere riportata specifica nota a cura del Responsabile del Procedimento all'interno del Registro. Tale eventualità può verificarsi, ad esempio, qualora il Responsabile del procedimento debba assentarsi dal lavoro per ferie o malattia, qualora vi sia necessità di affidare specifiche attività ad altre unità organizzative propedeutiche all'iter istruttorio e connotate da una certa complessità o qualora occorra procedere all'audizione personale di altri soggetti che risultano informati sui fatti.

- d) all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (nel seguito "ODV") qualora esso non sia assegnato ai componenti del Collegio Sindacale e nel caso in cui il Responsabile del procedimento abbia ravvisato il rischio che la segnalazione possa rientrare nell'ambito di applicazione del citato Decreto.

Al di fuori del caso di cui alla precedente lettera c), Il Direttore Generale riveste in questa fase il ruolo di principale interlocutore del Consiglio di Amministrazione, che dovrà assumere le necessarie delibere in merito, come nel seguito descritte. A tal fine, il Direttore Generale ha quindi la facoltà di esaminare preventivamente i contenuti del Resoconto insieme al Responsabile del procedimento ed agli eventuali altri soggetti che egli ritenga opportuno invitare alla discussione.

7.4 Fase 4 – Analisi e discussione della Segnalazione interna da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad analizzare e discutere, con il supporto del Direttore Generale ed il contributo del Collegio Sindacale¹⁰, quanto riportato nel Resoconto trasmesso dal Responsabile del procedimento¹¹. Al termine della discussione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del proprio Presidente:

- stabilisce la classificazione definitiva della Segnalazione interna (fondata o infondata);
- decide se avviare un procedimento disciplinare in capo al/i Soggetto/i Segnalato/i se la Segnalazione interna è stata classificata come fondata, o;
- decide se avviare un procedimento disciplinare in capo al/i Soggetto/i Segnalante/i se, oltre ad essere stata classificata come infondata, la Segnalazione interna è risultata essere calunniosa, diffamatoria o manifestamente opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti (per questi aspetti si veda anche quanto riportato al successivo Capitolo 10);
- delibera ogni altra iniziativa/attività connessa alla Segnalazione interna.

Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga che le informazioni in suo possesso non siano sufficientemente esaustive per assumere delibere in merito alla Segnalazione interna, incarica il Responsabile del procedimento di condurre ulteriori indagini ed approfondimenti.

7.5 Fase 5 – Attività successive alla delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le attività conseguenti alla delibera del Consiglio di Amministrazione differiscono a seconda che la Segnalazione interna sia stata classificata come fondata o infondata, come nel seguito descritto.

7.5.1 Attività conseguenti ad una Segnalazione interna fondata.

Come accennato, in caso di Segnalazione interna fondata il Consiglio di Amministrazione può disporre l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del/i Soggetto/i Segnalato/i. Tale procedimento segue l'iter previsto, in generale, dalla normativa di riferimento, compresi gli strumenti di tutela e garanzia concessi dallo Statuto dei Lavoratori al Soggetto Segnalato sottoposto a procedimento disciplinare.

Come prescritto dalla normativa, inoltre, il Responsabile del procedimento deve informare per iscritto il/i Soggetto/i Segnalante/i sul fatto che la sua/loro Segnalazione interna è stata giudicata fondata ma dovrà astenersi dal fornire indicazioni circa l'eventuale procedimento disciplinare, al fine di garantire il rispetto delle previste tutele e garanzie a favore del/i Soggetto/i Segnalato/i.

¹⁰ Per quanto concerne il Collegio Sindacale, i cui componenti costituiscono, alla data della presente Procedura, l'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/2001, si veda anche quanto riportato al successivo Capitolo 13 in tema di compiti assegnati a detto Organismo in relazione alle Segnalazioni. Resta inteso che qualora l'ODV non sia assegnato ai componenti del Collegio Sindacale i relativi rappresentanti dovranno partecipare alla discussione qualora si verifichi quanto previsto alla lettera d) del Capitolo 7.3.

¹¹ Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può chiedere al Responsabile del procedimento di partecipare alla seduta consiliare chiamata ad esaminare il resoconto, qualora ritenga opportuna la sua presenza ai fini della discussione della pratica.

Nel corso del procedimento disciplinare il/i Soggetto/i Segnalato/i non potrà/potranno avere alcuna informazione in merito alle generalità del/i Soggetto/i Segnalante/i, tranne nel caso in cui il/i Soggetto/i Segnalante/i abbia/abbiano formalmente prestato il consenso alla rivelazione della sua/loro identità.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del/i Soggetto/i Segnalante/i è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del/i Soggetto/i Segnalante/i non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare interno, l'identità del/i Soggetto/i Segnalante/i non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione interna, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione interna e la conoscenza dell'identità del/i Soggetto/i Segnalante/i sia indispensabile per la difesa del/i Soggetto/i Segnalato/i, la Segnalazione interna sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del/i Soggetto/i Segnalante/i alla rivelazione della propria identità. In questo caso, il Responsabile del procedimento dà avviso al/i Soggetto/i Segnalante/i mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Ai sensi della Circolare 285, qualora il Consiglio di Amministrazione decida, al termine del procedimento disciplinare, di irrogare una sanzione in capo al/i Soggetto/i Segnalato/i, sarà in ogni caso valutata la possibilità di riservare un trattamento privilegiato nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i, qualora corresponsabile/i delle violazioni contestate.

7.5.2 Attività conseguenti ad una segnalazione infondata.

Qualora il Consiglio di Amministrazione classifichi la segnalazione interna come infondata ne dispone l'immediata archiviazione a cura del Responsabile del procedimento.

Come prescritto dalla normativa, inoltre, il Responsabile del procedimento deve informare per iscritto il/i Soggetto/i Segnalante/i sul fatto che la sua/loro Segnalazione è stata giudicata infondata.

Anche in questo caso, qualora sia deliberato l'avvio di un procedimento disciplinare in capo al/i Soggetto/i Segnalante/i, esso segue il consueto iter previsto dalla normativa esterna ed interna di riferimento, compresi gli strumenti di tutela e garanzia concessi dallo Statuto dei Lavoratori al soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

7.5.3 Termine per la conclusione dell'iter di gestione della Segnalazione interna.

L'iter di gestione della Segnalazione interna deve concludersi entro tre mesi decorrenti dalla data in cui il Responsabile del procedimento ha fornito ricevuta della ricezione della Segnalazione interna al Soggetto Segnalante o, in assenza di ricevuta, decorrenti dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione interna.

8. Le Segnalazioni interne trasmesse al Responsabile della Funzione Compliance.

Come sopra indicato, qualora il Responsabile del procedimento sia egli stesso il Soggetto Segnalato, la Segnalazione interna deve essere trasmessa al Responsabile della Funzione Compliance che, assumendo il ruolo di Responsabile del procedimento, conduce le attività previste dalle Fasi 1, 2, 3 e 5 sopra descritte, e nel rispetto del medesimo termine indicato al Capitolo 7.5.3.

Qualora il Consiglio di Amministrazione reputi la Segnalazione interna fondata e deliberi l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Responsabile della Funzione di Revisione Interna, il Presidente di tale Organo identifica l'unità organizzativa deputata a svolgere le conseguenti attività (di norma assegnate alla stessa Funzione di Revisione Interna).

9. Divieto di discriminazione nei confronti del Soggetto Segnalante.

Nei confronti del/i Soggetto/i Segnalante/i che effettua/no una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

La tutela del/i Soggetto/i Segnalante/i si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto con la Banca non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto con la Banca se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione, inoltre, si estendono anche:

- a) all'eventuale Facilitatore (si rimanda alla definizione in Glossario);
- b) alle persone che operano nel medesimo Contesto lavorativo del/i Soggetto/i Segnalante/i, 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;
- c) ai colleghi di lavoro del/i Soggetto/i Segnalante/i 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;
- d) agli enti di proprietà del/i Soggetto/i Segnalante/i 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.

Talune fattispecie considerate come "ritorsione" sono in ogni caso elencate all'art. 17, comma 4, del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 a cui è fatto rinvio.

Il Soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve darne notizia, sempre in forma scritta, alla Funzione di Revisione Interna, che ne valuterà la sussistenza. In particolare, la Funzione di Revisione Interna trasmette la propria relazione sui fatti al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale. Qualora la discriminazione risulti dimostrata, tali Organi adottano gli atti ed i provvedimenti finalizzati a ripristinare la situazione pre-esistente in capo al Soggetto Segnalante discriminato o a rimediare agli effetti negativi causati dalla discriminazione. In tale sede, il Consiglio di Amministrazione valuta altresì la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

È opportuno precisare che ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele a favore del Soggetto Segnalante non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

10. Responsabilità del Soggetto Segnalante.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità civile, penale e disciplinare del Soggetto Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi della normativa vigente. Sono altresì fonte di medesima responsabilità eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o

altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di quanto previsto nella presente Procedura.

11. La relazione annuale del Responsabile del procedimento.

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, entro il 31 marzo di ogni anno il Responsabile del procedimento redige una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione riferita all'anno precedente. Tale relazione, che deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, contiene le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute ed è messa a disposizione del Personale della Banca tramite pubblicazione della stessa sulla Intranet aziendale.

La relazione è predisposta anche qualora nell'anno di riferimento non siano state presentate segnalazioni. In tal caso, essa si limita ad esporre l'assenza di segnalazioni e di attività conseguenti.

12. Modalità di trasmissione della Segnalazione al di fuori della Banca.

Come anticipato al precedente Capitolo 5, il Soggetto Segnalante può trasmettere la Segnalazione alla CONSOB, alla Banca d'Italia e all'ANAC. Nel seguito è descritto l'iter da seguire in relazione a ciascuna delle Autorità indicate.

12.1 Trasmissione della segnalazione alla CONSOB.

La CONSOB ha attivato due canali dedicati, telefonico e telematico, per la ricezione immediata delle segnalazioni. In particolare, esse possono essere trasmesse:

- al numero telefonico 06-8411099, dal lunedì al venerdì nelle fasce orarie 11-12 e 17-18;
- alla casella di posta elettronica whistleblowing@consob.it.

Oltre alle citate modalità, è comunque possibile trasmettere la Segnalazione anche per posta al seguente indirizzo:

CONSOB
Via G. B. Martini, 3
00198 Roma

Per la trasmissione via e-mail o tramite posta, il Soggetto Segnalante deve utilizzare gli appositi moduli (uno relativo a violazioni delle norme del TUF, uno relativo alla violazione delle norme sugli abusi di mercato) predisposti dalla CONSOB e scaricabili dal sito web dell'Autorità al seguente link: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>. I moduli sono altresì allegati alla presente Procedura e disponibili sulla INTRANET aziendale della Banca.

12.2 Trasmissione della segnalazione alla Banca d'Italia.

La Banca d'Italia ha attivato i seguenti canali per la ricezione immediata delle segnalazioni. In particolare, esse possono essere trasmesse:

- via posta elettronica, alla casella whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it;
- via posta ordinaria all'indirizzo:

Banca d'Italia
Dipartimento Vigilanza bancaria e finanziaria
Servizio CRE - Divisione SRE
Via Nazionale, n. 91
00184 Roma

La busta deve recare la dicitura "*riservato*".

Per la trasmissione, il Soggetto Segnalante deve utilizzare l'apposito modulo predisposto dalla Banca d'Italia scaricabile dal sito web dell'Autorità al seguente link:

<https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/whistleblowing/index.html>.

Il modulo è altresì allegato alla presente Procedura e disponibile sulla INTRANET aziendale della Banca.

12.3 Trasmissione della segnalazione all'ANAC. La cosiddetta "Segnalazione esterna".

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 prevede che l'ANAC debba attivare un canale di Segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Soggetto Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante.

È bene precisare che il Soggetto Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché nelle *"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"* approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, a cui è fatto rinvio.

L'ANAC ha attivato un servizio telematico dedicato a cui è possibile accedere tramite il seguente link:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

12.4 Divulgazioni pubbliche.

Il Soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

13. I compiti dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 connessi alle Segnalazioni delle violazioni.

Come noto, il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 disciplinante la cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti (nel seguito il “Decreto 231/2001”) stabilisce, tra l'altro, che l'ente (la Banca) è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Il medesimo Decreto stabilisce, tuttavia, che gli enti non rispondono dei reati commessi se si dotano di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire tali reati e se hanno affidato ad un Organismo di Vigilanza appositamente istituito (il cosiddetto “OdV”) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei citati modelli, nonché di curare il loro aggiornamento. Da quanto esposto, emerge che la Segnalazione di una violazione potrebbe avere effetti anche sui compiti assegnati all'OdV qualora il fatto segnalato ricada nell'ambito di applicazione del Decreto 231/2001. Per quanto concerne la Banca, l'OdV è composto dai Sindaci Effettivi della Banca stessa, i quali, come descritto nella presente Procedura, hanno la possibilità di analizzare le Segnalazioni in occasione delle sedute del Consiglio di Amministrazione chiamato ad assumere le relative delibere. Per le attività, assegnate ai Sindaci nella loro veste di componenti dell'OdV, connesse alle Segnalazioni è fatto quindi rinvio alla specifica normativa interna che disciplina il funzionamento di tale Organismo. Come descritto al precedente Capitolo 7.4, qualora l'ODV dovesse essere in futuro assegnato a soggetti diversi dai componenti del Collegio Sindacale della Banca saranno tali soggetti a presenziare alla seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato ad analizzare una Segnalazione che ricade nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Sul tema, è opportuno ricordare che la Legge 179/2017 ha previsto che i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nelle precedenti lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità della Banca, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Banca, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

14. Impianto sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto medesimo;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del Decreto, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il sistema disciplinare della Banca prevede a sua volta sanzioni nei confronti di coloro che la stessa Banca ha accertato essere responsabili degli illeciti sopra riportati alle lettere a), b) e c).

15. Obblighi di pubblicità.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Responsabile del procedimento deve mettere a disposizione 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.

Tali informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Banca tale da farle rientrare nel perimetro dei Soggetti Segnalanti.

È fatto obbligo, inoltre, di pubblicare le informazioni anche in una sezione dedicata del sito web della Banca.

16. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso del Soggetto segnalante, è documentata a cura del Responsabile del procedimento mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Soggetto Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Responsabile del procedimento. Il Soggetto segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Soggetto segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile del procedimento, essa, previo consenso del Soggetto segnalante, è documentata a cura del Responsabile del procedimento mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Soggetto segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

17. Entrata in vigore, pubblicazione e revisione periodica della Procedura.

La presente Procedura entra in vigore a partire dalla data indicata nella Circolare interna con la quale essa è pubblicata e trasmessa a tutto il Personale.

Spetta al Consiglio di Amministrazione della Banca procedere alla revisione della Procedura ogni qual volta ciò si renda necessario per effetto di modifiche intervenute alla normativa interna o esterna di riferimento o alla struttura organizzativa o all'operatività della Banca. L'opportunità di procedere alla revisione della presente Procedura dovrà inoltre essere valutata dal Consiglio di Amministrazione qualora il Collegio Sindacale o una delle Funzioni aziendali di controllo della Banca forniscano indicazioni in tal senso.

Per quanto non previsto o disciplinato dalla presente Procedura è fatto rinvio al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché nelle *“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”* approvate dall’ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

FINE DEL DOCUMENTO