

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA

Il Whistleblowing, o Sistema interno di segnalazione delle violazioni, è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

I dipendenti - intesi in senso ampio, come specificato meglio nel prosieguo - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e pertanto sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano degenerare.

Lo scopo del Whistleblowing è permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del Whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Le Segnalazioni¹, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il Segnalante² agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci.

L'adozione di un Sistema interno di Segnalazione delle violazioni è espressione di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza e ad ascoltare le segnalazioni dei dipendenti.

Gli Organi Societari promuovono attivamente il Whistleblowing e incoraggiano l'intera organizzazione a segnalare ogni possibile situazione di rischio.

La presente procedura (la "Procedura") intende individuare idonee soluzioni organizzative in materia di whistleblowing, in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative, citate nella sezione successiva, e proporzionalmente al profilo dimensionale ed alla complessità operativa di 4Timing SIM S.p.A. (la "SIM" o la "Società").

La Procedura ed il Sistema interno delle Segnalazioni in esso previsto sono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

2. PERIMETRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I riferimenti normativi al Whistleblowing sono molteplici; di seguito sono evidenziati quelli di maggior pertinenza per la SIM.

¹ Comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da dipendenti o rappresentanti della società, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società stessa nonché a terzi.

² Soggetto testimone dell'illecito o dell'irregolarità sul luogo di lavoro il quale decide di segnalarlo tramite i canali interni e/o esterni previsti dalla normativa applicabile, più oltre precisati.

- ✓ Con riferimento alle disposizioni in tema di “Antiriciclaggio” il 4 luglio 2017 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 che modifica e riscrive integralmente, anziché emendarlo il contenuto del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231.

L’articolo 48 del Capo VII (segnalazioni di violazioni) del nuovo Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 prevede l’introduzione del sistema di segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (c.d. whistleblowing). Tali disposizioni normative mirano a definire i requisiti minimi necessari per la predisposizione di sistemi, volti a consentire al personale di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto Segnalato³.

- ✓ Con riferimento alle disposizioni che disciplinano l’attività svolta dagli intermediari, a seguito dell’entrata in vigore del Decreto Legislativo 3 agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel TUF l’articolo 4-undecies “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni” e l’articolo 4-duodecies “Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza” che hanno esteso l’ambito di applicazione delle segnalazioni, da parte del personale, agli atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l’attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (Market Abuse).
- ✓ Il Regolamento (UE) n. 1286/2014 relativo ai documenti contenenti le informazioni chiave (KID) per i prodotti d’investimento al dettaglio e assicurativi pre-assemblati (PRIIPS) introduce specifiche norme sui “sistemi interni” che devono consentire ai dipendenti di segnalare, anche alle Autorità di Vigilanza, eventuali comportamenti dell’intermediario in contrasto con quanto previsto in materia di obblighi informativi sui predetti prodotti finanziari.
- ✓ La Banca d’Italia e la Consob adottano, secondo le rispettive competenze, le disposizioni attuative delle modifiche alla parte I del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, avuto riguardo all’esigenza di coordinare le funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti destinatari. La Banca d’Italia ha quindi emanato, in data 5 dicembre 2019, il “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF”. In particolare, si evidenzia che all’articolo 9 il citato regolamento prevede: “*L’organo con funzione di supervisione strategica approva i sistemi interni di Segnalazione delle violazioni*”, facendo rimando all’Allegato 4, in cui – tra l’altro – viene richiamato che: “*I sistemi interni di Segnalazione delle violazioni sono definiti in linea con il principio di proporzionalità*”.
- ✓ La Consob ha istituito un proprio canale di segnalazione da utilizzare per la comunicazione di violazioni delle norme di settore disciplinanti l’attività svolta dai soggetti vigilati e del Regolamento UE 516/2014 (MAR).
- ✓ Il 23 ottobre 2019 è stata approvata la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio Europeo (di seguito la “Direttiva UE 2019/1937”), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione che integra tra le segnalazioni non solo illeciti penali, ma numerosi illeciti *comunitari* nell’ambito: (i) degli appalti pubblici; (ii) dei servizi, prodotti e mercati finanziari; (iii) della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; (iv) della sicurezza dei prodotti o degli alimenti; (v) della sicurezza dei trasporti; (vi) della salute pubblica o dell’ambiente; (vii) della protezione dei consumatori; (viii) della data protection; nonché (ix) di violazioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea e, infine, (x) violazioni antitrust.
- ✓ Il 10 marzo 2023 è stato approvato il Decreto Legislativo n.24 (di seguito il “Decreto”), di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

³ Colui al quale si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Viene introdotto un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Il Decreto, tuttavia, esclude dal proprio perimetro applicativo quelle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti, tra gli altri, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Resta quindi ferma l'applicazione

- degli articoli 4-undecies e 4-duodecies del TUF relativamente alla segnalazione di violazioni riguardanti la prestazione di servizi di investimento e la disciplina in materia di abusi di mercato (tali disposizioni contemplano, oltre a specifici canali di comunicazione interni, anche un canale esterno, avente come destinatario la Banca d'Italia o la Consob, a seconda del riparto di vigilanza)
- dell'art. 48 del D. Lgs. 231/2007, così come modificato dal D. Lgs. 90/2017, in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

La segnalazione di presunte violazioni all'interno della SIM può quindi avvenire sulla base di due distinti presupposti normativi:

- il Decreto di recepimento della Direttiva 2019/1937 qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni delle disposizioni normative coperte dal Decreto stesso ed applicabili alla SIM (l'ambito di applicazione oggettivo del Decreto è specificato all'art.2 dello stesso)
- le norme speciali in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari nonché in materia di prevenzione del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni di disposizioni normative che disciplinano specificamente queste materie.

A seconda che le segnalazioni di violazioni siano effettuate ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto ovvero delle norme speciali sopra richiamate, si deve tener conto delle seguenti peculiarità.

a. Definizione di soggetto segnalante

L'art. 4-undecies del TUF individua il soggetto che può effettuare una segnalazione nel "personale" dell'intermediario definito all'art. 1, c. 1, lett. I-ter del TUF come *"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"*.

In ambito antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo, l'art 48 del D. Lgs 231/2007 individua genericamente i soggetti che possono effettuare una segnalazione di violazioni nei dipendenti e nelle persone in posizione comparabile.

Il Decreto, invece, amplia e specifica il novero dei soggetti che posso effettuare una segnalazione; infatti, all'articolo 2 si definisce la "persona segnalante" come *"la persona fisica che effettua la segnalazione o divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"*.

Il successivo articolo 3 del Decreto identifica le categorie di soggetti che possono effettuare le segnalazioni tra le quali, in quanto rilevanti per la SIM:

- a. lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;

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

b. Canali esterni di comunicazione

Il Decreto prevede un canale di segnalazione esterna, istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) a cui possono essere indirizzate le segnalazioni al ricorrere di determinate condizioni (si veda la Sezione 5.3)

Qualora invece la segnalazione abbia ad oggetto le violazioni di normative che non rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto, le segnalazioni esterne devono essere indirizzate a Banca d'Italia o Consob, per gli ambiti di rispettiva competenza (si veda la Sezione 5.2).

c. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede la possibilità, al ricorrere di determinate circostanze, di effettuare una divulgazione pubblica della presunta violazione (si veda la Sezione 5.4). Tale facoltà non viene riconosciuta per quelle segnalazioni effettuate ai sensi delle norme speciali sopra richiamate poiché alle stesse non trova applicazione il Decreto.

4. NOMINA DEL RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Conformemente con quanto previsto dalle disposizioni normative, la SIM designa un Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- esaminare e valutare le Segnalazioni;
- riferire direttamente e senza indugio al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute. Tale relazione sarà sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e sarà successivamente messa a disposizione del personale della SIM.

La SIM individua nel Responsabile della Funzione Compliance il soggetto **Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione**. Coerentemente con le previsioni normative e con il proprio modello organizzativo e operativo – alla luce del principio di proporzionalità – la SIM ha ritenuto di attribuire al Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle Segnalazioni.

Qualora il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio,

Le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni saranno svolte dalla **Funzione di riserva**, individuata nel Responsabile della Funzione di Internal Audit.

Tutte le Segnalazioni sono gestite con la massima attenzione e il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione, ovvero la Funzione di Riserva, deve trasmettere al Segnalante la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento.

5. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Direttiva europea pone in capo agli Stati membri il compito di assicurare che vengano apprestati canali di segnalazione interna.

Coerentemente, il Decreto – per quanto applicabile – individua tre canali di segnalazione (interno, esterno all'ANAC e tramite divulgazione pubblica) che, al verificarsi di talune condizioni, devono essere attivati in via alternativa e sussidiaria in ragione della natura e della struttura dell'ente. I canali di segnalazione devono ricomprendere:

- a. canali per ricevere le segnalazioni che siano progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato;
- b. un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento;
- c. la designazione di una persona o di un servizio imparziale competente per dare seguito alle segnalazioni che potrebbe essere la stessa persona o lo stesso servizio che riceve le segnalazioni e che manterrà la comunicazione con la persona segnalante e, se necessario, chiederà ulteriori informazioni e fornirà un riscontro a quest'ultima;
- d. un seguito diligente da parte della persona designata o del servizio designato di cui alla lettera c);
- e. un seguito diligente, se previsto dal diritto nazionale, per quanto riguarda le segnalazioni anonime;
- f. un termine ragionevole per dare un riscontro, non superiore a tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, se non è stato inviato alcun avviso alla persona segnalante, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dall'effettuazione della segnalazione;
- g. la fornitura di informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure per effettuare segnalazioni esterne alle autorità competenti, se del caso, a istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

I canali individuati dalla normativa speciale e di settore consentono segnalazioni in forma scritta od orale. Le segnalazioni orali sono possibili attraverso linee telefoniche o attraverso altri sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole.

Tanto premesso, la SIM applica le previsioni di cui ai seguenti paragrafi.

5.1 Segnalazioni Interne delle violazioni (Whistleblowing interno).

Il Segnalante ha l'opportunità di veicolare una Segnalazione interna tramite:

- Accesso alla piattaforma IntegrityLog al link <https://4timing.integrity.complylog.com> (di seguito, "piattaforma"), compilando i campi secondo le informazioni richieste;
- Invio di un modulo dedicato (cfr. Allegato) tramite lettera raccomandata come sotto descritto.

Il Segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto Segnalante, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Si specifica che l'accesso alla piattaforma per la gestione della Segnalazione è consentito al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e alla Funzione di Riserva, nonché limitatamente alle strutture che si occupano del corretto funzionamento della piattaforma, senza tuttavia permettere l'accesso alle informazioni relative alla Segnalazione.

Ai fini della Segnalazione, ove il Segnalante non abbia intenzione o occasione di veicolare la propria Segnalazione attraverso la piattaforma dedicata, lo stesso è tenuto ad utilizzare il modello riportato in allegato al presente Regolamento (**Modulo per la Segnalazione delle violazioni**), da inviare tramite lettera raccomandata all'indirizzo della SIM – C.so Vittorio Emanuele II nr. 44 – 10123 Torino, all'attenzione del soggetto preposto alla ricezione della Segnalazione (Responsabile dei sistemi interni di segnalazione) o alla Funzione di Riserva.

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

È possibile richiedere un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, tramite i canali messi a disposizione.

In ogni caso la SIM garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Il Decreto precisa che, nei limiti dell'applicazione dello stesso, una volta attivato il canale di segnalazione interna e ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, la SIM dovrà garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa (art. 4 Decreto).

Strumentale a tali garanzie è inoltre la previsione di cui all'art. 13, concernente l'obbligo del trattamento dei dati personali in conformità a quanto stabilito dal regolamento (UE) 2016/679.

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 1, lettera g) del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. L'identità del Segnalante non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato, rendendo edotto il Segnalante delle ragioni che hanno reso necessaria la rivelazione, mediante comunicazione scritta. Dovrà altresì essere garantita la tutela adeguata del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

La SIM assicura che tutto il personale preposto alla gestione del canale interno di segnalazione partecipi a sessioni di formazione atte allo scopo.

5.2 Segnalazioni esterne alle Autorità di Vigilanza (Whistleblowing esterno). Dal 3 gennaio 2018, a norma dell'art. 4 *duodecies* del Testo unico della finanza (TUF), il personale dei soggetti indicati dall'art. 4 *undecies* del TUF può trasmettere le Segnalazioni anche direttamente alle Autorità di Vigilanza in

conformità a regole operative da loro definite, consentendo in tal modo al personale degli intermediari di segnalare all’Autorità violazioni delle norme del TUF e delle norme UE direttamente applicabili di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, fornendo così un ulteriore strumento di controllo e supervisione utile ad intercettare qualunque comportamento posto in essere in violazione della normativa in materia di servizi d’investimento.

A tal proposito, Banca d’Italia e Consob:

- a) ricevono, ciascuna per le materie di propria competenza, Segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), nonché di atti dell’Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. Tra queste, Consob riceve le Segnalazioni riferite a violazioni delle disposizioni in tema di abusi di mercato di cui al regolamento (UE) n. 596/2014, in conformità alle procedure adottate da Consob ai sensi della Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392;
- b) possono stabilire condizioni, limiti e procedure per la ricezione delle Segnalazioni, tenendo conto:
 - ✓ 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; l’identità del Segnalante è sottratta all’applicazione dell’articolo 7, comma 2, lettera g) del Regolamento (UE) 2016/679, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato;
 - ✓ della tutela adeguata del soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- c) si avvalgono delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell’esercizio delle funzioni di vigilanza;
- d) prevedono, mediante protocollo d’intesa, le opportune misure di coordinamento nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza, ivi compresa l’applicazione delle relative sanzioni, in modo da coordinare l’esercizio delle funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti vigilati. Gli atti relativi alle Segnalazioni sono sottratti all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sul sito della Consob è possibile consultare la sezione dedicata al seguente indirizzo: <http://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>.

In tale sezione sono indicate le modalità operative che tutto il personale della SIM deve seguire per trasmettere direttamente alla Consob Segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del TUF nonché di atti dell’Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

Parimenti la Banca d’Italia ha provveduto, dando attuazione al citato art. 4-duodecies del TUF, alla predisposizione del c.d. *modulo whistleblowing* a disposizione di dipendenti e collaboratori degli intermedi vigilati (c.d. Segnalazioni whistleblowing) sia di altri soggetti non dipendenti o collaboratori (c.d. Segnalazioni aziendali). Alla seguente sezione del sito web di Banca d’Italia si possono consultare le istruzioni utili per l’inoltro di segnalazioni di violazioni: <https://www.bancaditalia.it/chisiamo/responsabile-trasparenza/whistleblowing/index.html>.

I moduli possono essere inviati tramite casella di posta elettronica alla casella di posta certificata whistleblowing-vigilanza@bancaditalia.it ovvero via posta ordinaria, all’indirizzo della Banca d’Italia – Servizio CRE – divisione SRE – a Roma, Via Nazionale n. 91, con busta recante la dicitura “riservato”.

La Banca d’Italia si riserva – ove lo ritenga opportuno – di contattare il Segnalante per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti, in osservanza al segreto d’ufficio che copre tutti i dati e le informazioni o notizie acquisiti in ragione dell’attività di vigilanza. La Banca d’Italia assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante, anche al fine di assicurare quest’ultimo da possibili ritorsioni.

Il modulo di Segnalazione (per i dipendenti e collaboratori degli intermediari vigilati) ricomprende, oltre alle informazioni anagrafiche e di contatto del Segnalante, il ruolo e la qualifica ricoperte all’epoca del fatto segnalato, l’area cui può essere riferito l’illecito (es. area crediti, controllo interno...), la data o l’arco

temporale in cui si è consumato l'illecito, una descrizione sintetica dei fatti oggetto della Segnalazione, nonché l'indicazione delle ulteriori autorità cui è stata presentata eventualmente la Segnalazione.

5.3 Segnalazioni esterne all'ANAC

Per tutte le violazioni non disciplinate dalle norme speciali sopra individuate, il Decreto ha introdotto e disciplinato (artt. 6 e 7) un nuovo percorso di segnalazione esterna che può essere attivato dal segnalante al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- b) se il whistleblower ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- c) se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), alla quale il Decreto attribuisce poteri di natura regolatoria, gestoria e sanzionatoria.

L'ANAC offre le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione interna (par 5.1).

Sono altresì previsti gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne (es. tempi di riscontro); laddove ANAC riceva una segnalazione di competenza di altra autorità (giudiziaria o amministrativa, anche europea) è tenuta a trasmetterla a quest'ultima dandone avviso al Segnalante.

Il Decreto prevede, in capo all'ANAC, l'onere di indicare – in apposito elenco – gli Enti del Terzo Settore che potrebbero fornire assistenza ai segnalanti nelle fasi prodromiche, contestuali e successive alla segnalazione (artt.18 e 19). La tutela viene estesa anche a: facilitatori (persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione all'interno del medesimo contesto lavorativo), persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro della persona Segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e altri enti di proprietà o collegati alla persona Segnalante (art.3, comma 5).

È attribuito all'ANAC il potere di applicare sanzioni amministrative pecuniarie:

- nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- in caso di mancata istituzione di canali di segnalazione e di mancata o inadeguata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- nel caso di accertamento della responsabilità della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia sia sul piano penale che civile nei casi di dolo o colpa grave.

5.4 Divulgazione Pubblica

L'art. 15 del Decreto prevede il canale di divulgazione pubblica, anch'esso attivabile solo laddove la segnalazione della violazione non sia già disciplinata in via obbligatoria dalle norme speciali sopra indicate e solo al verificarsi di talune condizioni individuate nel medesimo articolo, quali:

- a) la persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alla quale non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- b) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

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

Laddove dovesse verificarsi una delle suindicate circostanze, il Segnalante può 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.

6. PROCEDURA DI VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

6.1 Valutazione formale della Segnalazione

Il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione si occupa preliminarmente della valutazione formale della ricevibilità della Segnalazione stessa in coerenza con quanto definito nel presente Regolamento, anche attraverso successivi contatti con il Segnalante finalizzati all'ottenimento di informazioni più complete, ove necessario.

Una volta ottenuti tutti gli elementi necessari, la Segnalazione verrà classificata nelle seguenti categorie:

- ✓ **Segnalazione presunta grave:** in caso la Segnalazione tratti di situazioni (i) recanti un danno consistente alla SIM con effetti immediati a bilancio o sulla reputazione nel suo complesso ovvero (ii) afferenti all'ambito di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Nel caso (i) il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione è tenuto a procedere con le opportune verifiche e dopo aver effettuato una prima analisi sulla fondatezza della Segnalazione, ad informare tempestivamente l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale. Tale informativa dovrà essere supportata da adeguate motivazioni e documentazione a sostegno della classificazione della Segnalazione come presunta grave; nel caso (ii) ad informare immediatamente oltre al Collegio Sindacale anche il Responsabile AML al fine di avviare immediatamente le necessarie valutazioni sull'operatività oggetto della Segnalazione.
- ✓ **Segnalazione oggetto di valutazione:** dalla valutazione formale è emersa la ricevibilità della Segnalazione.
- ✓ **Segnalazione non oggetto di valutazione:** la Segnalazione non possiede i requisiti formali per essere presa in considerazione.

Stante quanto sopra, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione (ovvero la Funzione di riserva qualora ricorrano i presupposti) comunica al Segnalante, entro 7 giorni (attraverso la stessa modalità di ricezione della Segnalazione), l'avvio del procedimento di esame.

6.2 Valutazione sostanziale della Segnalazione

La valutazione dovrà avvenire nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della dignità del personale, della normativa in termini di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

La valutazione di merito della Segnalazione viene effettuata dallo stesso Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione e si sostanzia nell'accertamento dei fatti ivi riportati, tramite lo svolgimento di ogni attività opportuna e l'eventuale coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti, del Segnalante e del Segnalato.

Nel caso in cui la Segnalazione venga reputata infondata, il soggetto Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne qualora si ravvisi una fattispecie diffamatoria, caso in cui verrà valutata l'eventualità di procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, demandando le fasi successive all'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il **Segnalato** ha il diritto di essere messo a conoscenza dell'esistenza di un procedimento personale nei propri confronti e – fatti salvi i casi di palese infondatezza della Segnalazione - è invitato a trasmettere in forma scritta le proprie memorie circa i fatti oggetto di Segnalazione, entro 7 giorni dalla comunicazione.

Il Segnalato può essere anche ulteriormente invitato dal Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione a raffrontarsi direttamente sull'oggetto della Segnalazione, contribuendo all'analisi del caso e apportandovi gli elementi dallo stesso ritenuti opportuni e necessari.

Ancorché il Segnalante dia il proprio consenso a rivelarne l'identità al Segnalato e fatti salvi casi di estrema rilevanza, è esclusa una fase di confronto diretto tra Segnalante e Segnalato, nell'ambito delle indagini.

6.3 Conclusione del processo di valutazione

Raccolti tutti gli elementi necessari e conclusa la propria valutazione, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione predispone una relazione che viene trasmessa all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, contenente i seguenti elementi minimi:

- Sintesi dell'iter di indagine e delle evidenze raccolte;
- Esposizione delle conclusioni (fondatezza e rilevanza o infondatezza e/o irrilevanza della Segnalazione);
- Raccomandazioni (ove dovute) al fine di mitigare il rischio di ripetizione delle stesse tipologie di violazioni nel futuro.

Nel caso vengano accertate le violazioni oggetto della Segnalazione l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale valutano l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza, ovvero rimettono – in relazione alle specifiche attribuzioni - al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle predette misure. A titolo esemplificativo misure che attengano alla condotta dei dirigenti della SIM sono esclusivamente nell'alveo di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Ad esito della verifica e in caso di infondatezza della Segnalazione il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione provvede ad archiviare la Segnalazione, informandone in ogni caso l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale, nonché il Segnalato e il Segnalante in via formale.

In tali casi il Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne qualora si ravvisi una fattispecie diffamatoria, situazione in cui verrà valutata l'eventualità di procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, demandando le fasi successive all'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di Segnalazione, è previsto un trattamento attenuato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del Segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Qualora oggetto della Segnalazione sia il medesimo Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione e la Segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, l'informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione della SIM, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale dovrà essere fornita direttamente dalla Funzione di riserva.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la SIM. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione, salvo casi eccezionali e opportunamente motivati in cui l'esame e la valutazione della Segnalazione possa estendersi fino a 6 mesi, previa comunicazione al Collegio Sindacale.

I soggetti coinvolti nella valutazione (Segnalante, Segnalato ed eventuali testimoni) possono richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione dei dati raccolti quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.

7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

L'anonimato del Segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione.

L'identità del Segnalante può invece essere rivelata al soggetto Segnalato, quando vi sia il consenso del Segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del Segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La tutela dell'identità è estesa anche alle persone coinvolte e alle persone menzionate nella segnalazione.

7.2 Divieto di discriminazione

Il personale che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla Segnalazione.

Il Decreto accoglie una nozione ampia di ritorsione, intendendo *“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”*.

L'articolo 17 del Decreto elenca in maniera esemplificativa, e non tassativa, le seguenti ritorsioni vietate, a tutela del Segnalante:

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

- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'articolo sancisce il divieto di misure ritorsive in conseguenza della segnalazione ed è prevista l'inversione dell'onere della prova, poiché spetta all'autore delle misure stesse dimostrare che la loro adozione è supportata da un'adeguata base giustificativa.

Guardando alla normativa nazionale, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, la SIM può valutare di disporre il trasferimento per incompatibilità ambientale del Segnalante, previo consenso del medesimo.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione che, accertata la fondatezza, segnala la casistica all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

L'art.19 del Decreto prevede che la gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC e che la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Laddove dovesse venire accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.3 Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing

Fatti salvi i richiami alle previsioni contenute nel Codice Civile, nello Statuto dei Lavoratori, il legislatore è intervenuto nel novembre 2017 con una norma specifica che disciplina la tutela dei lavoratori che siano

autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato⁴.

La disciplina partendo dal settore pubblico allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio, modificando le previsioni di cui al Decreto 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, introducendo le previsioni circa la definizione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti, con l'obbligo di prevedere canali riservati di presentazione, da parte dei vertici degli enti.

L'articolo 2 si sofferma poi sui comportamenti discriminatori e il ruolo del datore di lavoro in tali casi.

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO

Nel corso dell'esame della Segnalazione di cui al paragrafo 6, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli necessariamente coinvolti nel processo di Segnalazione ed esame della stessa. Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Ad esito della procedura d'esame della Segnalazione, il Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione ovvero l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nel valutare l'adozione di determinati provvedimenti, possono adottare ulteriori misure a tutela della riservatezza del Segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al

⁴ Si riporta di seguito l'art. 2 della norma in oggetto:

Art. 2

Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;

b) almeno un canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;

d) 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.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.»

solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente Regolamento.

10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici);
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

La documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare è archiviata e conservata per dieci anni a cura del Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione, ovvero della Funzione di Riserva.

È tutelato, ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

11. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per favorire l'uso dei sistemi interni di Segnalazione e la diffusione di una cultura della legalità, la SIM assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni del presente Regolamento e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (art. 7, comma 2, del decreto legislativo 20 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.

ALLEGATO – MODULO PER LA SEGNALAZIONE INTERNA DELLE VIOLAZIONI

Nome e cognome del Segnalante

Inquadramento e qualifica professionale

Sede di lavoro

Recapiti

Luogo in cui si è verificato il fatto

Data/periodo in cui si è verificato il fatto

Descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione

Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i Segnalato/i

Nome/i e cognome/i del/dei soggetto/i a conoscenza dei fatti oggetto di Segnalazione (eventuale)

Ulteriori informazioni che possono fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione (eventuale)

Allegati pertinenti (eventuali)

IL SOTTOSCRITTO..... DICHIARA L'ASSENZA DI QUALSIASI INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE.

OPPURE

IL SOTTOSCRITTO..... DICHIARA LA SUSSISTENZA DI UN INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE, DI SEGUITO DESCRITTO

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

Luogo e data

.....

Firma

.....