INVITALIA | MEDIOCREDITO CENTRALE

Disposizione n. 1841

Sistema interno di segnalazione delle violazioni di Gruppo (c.d. "*whistleblowing*")

Luglio 2026

Indice

1. Quadro normativo 2

2. Ambito di applicabilità, approvazione e aggiornamento 2

3. Obiettivi 2

4. Ambito di applicazione oggettivo 3

5. Soggetti coinvolti 4

5.1 Segnalante 4
5.2 Organo decidente in via ordinaria 4
5.3 Organo decidente in escalation 5
5.4 Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni di Gruppo 5
5.5 Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni di Gruppo "alternativo" 6

6. Segnalazioni inviate a soggetti diversi 6

6.1. Segnalazioni inviate all'Organismo di Vigilanza 6
6.2. Segnalazioni inviate a superiori gerarchici 7

7. Il processo di segnalazione 7

7.1 Ricezione della segnalazione 7
7.1.1 Canali di comunicazione 7
7.1.2 Identità del segnalante 8
7.1.3. Contenuto della segnalazione 9
7.2. Analisi della segnalazione 9
***7.2.1.* Segnalazioni non ammissibili** 10
***7.2.2.* Segnalazioni ammissibili** 10
7.3. Deliberazione dell'Organo decidente 11

8. Misure a protezione del soggetto segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione 12

8.1. Riservatezza delle informazioni 14

9. Misure di incentivazione 14

10. Segnalazione esterna e divulgazione pubblica 14

11. Sanzioni disciplinari 15

12. Formazione 15

1. Quadro normativo

Per la definizione del Sistema Interno di segnalazione delle violazioni del Gruppo MCC, sono state considerate, a titolo non esaustivo, le seguenti principali disposizioni normative esterne:

- D. Lgs. 10 marzo 2023 n.24;
- D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, e s.m.i. ("TUB"), art. 52 bis, 52 ter;
- D. Lgs. 24 febbraio 2008, n. 58 e s.m.i. ("TUF"), art. 4 undecies, 4 duodecies;
- D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i. ("Antiriciclaggio"), art. 48[1];
- UNI PdR 125:2022
- Circolare Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285, "Disposizioni di vigilanza per le banche", 11° aggiornamento del 21 luglio 2015, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII, "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni", attuativa dell'art. 52 bis TUB;
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Luglio 2023)

Nella consapevolezza che la normativa in materia di sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. "*whistleblowing*") applicabile al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale S.p.A. (da ora in avanti il Gruppo) è variegata e non sempre coincidente in tutti gli aspetti, nella definizione del sistema interno si è cercato, per quanto possibile, di uniformare le previsioni in una logica di semplificazione, anche estendendo alcune previsioni e tutele oltre l'ambito di applicazione letterale della normativa di riferimento.

2. Ambito di applicabilità, approvazione e aggiornamento

Il Sistema Interno di segnalazione delle violazioni di Gruppo è approvato, su proposta dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione di Mediocredito Centrale (di seguito anche "Capogruppo") e delle singole Società del Gruppo.

Le funzioni di controllo della Capogruppo, nell'ambito dell'attività di propria competenza, identificano le esigenze di aggiornamento del presente documento; in tali casi, l'aggiornamento segue il medesimo iter approvativo sopra descritto in coerenza con la normativa interna vigente.

3. Obiettivi

Il Gruppo – informate le Rappresentanze sindacali - adotta un Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (c.d. "*Whistleblowing*") quale strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme[2], così favorendo e tutelando il comportamento positivo del dipendente che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente alla

[1] Come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 90 che ha introdotto l'obbligo di adozione di Sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

[2] Per il dettaglio sulle normative la cui violazione può essere segnalata nell'ambito del sistema interno di *whistleblowing* si veda il par.4

medesima realtà aziendale nel corso della propria attività lavorativa, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti.

Un efficace Sistema Interno di Segnalazione rappresenta un fondamentale strumento per il costante rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità nell'esercizio dell'attività bancaria e di gestione di pubbliche agevolazioni, oltreché per il governo del rischio reputazionale.

Il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("MOGC") adottato da ciascuna Società del Gruppo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla stessa.

4. Ambito di applicazione oggettivo

La segnalazione può riguardare:

- ogni atto o fatto che possa costituire una condotta illecita rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da ciascuna Società del Gruppo incluse le violazioni del Codice Etico;
- una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta da ciascuna Società del Gruppo;
- ogni comportamento, atto od omissione che leda l'interesse o l'integrità delle Società del Gruppo - sia quale ente bancario che quale gestore di pubblici servizi e/o, ove applicabile, dell'amministrazione pubblica e che costituisca violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea;
- una violazione della Politica di Gruppo per la promozione di diversità, equità e inclusione; in particolare i casi di molestia sul lavoro[3], violenza sul lavoro[4] e discriminazione diretta ed indiretta[5] come definiti nella suddetta Politica;
- le condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra.

Affinché la segnalazione possa essere considerata una segnalazione "*whistleblowing*", il segnalante deve essere venuto a conoscenza della violazione **nell'ambito del proprio contesto lavorativo o comunque in relazione all'attività lavorativa svolta[6].**

[3] Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

[4]Casi in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

[5] Si ha discriminazione diretta quando una lavoratrice od un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. La discriminazione indiretta è invece una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio in ragione delle motivazioni di cui sopra.

[6] Quando si parla di "ambito lavorativo" si intende: (i) le informazioni acquisite durante lo svolgimento della propria attività lavorativa; (ii) le informazioni che si conoscono grazie al proprio ruolo o rapporto con l'azienda; (iii) in generale, tutto ciò che riguarda la vita professionale o lavorativa.

In considerazione dell'assetto di controllo societario della Capogruppo e delle attività svolte in qualità di gestore di pubblici servizi, rilevano ai fini della segnalazione di violazioni anche le fattispecie riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione, ove applicabili, nonché tutte le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri di un incaricato di pubblico servizio che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devii dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non possono costituire oggetto della segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le contestazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- violazioni che sono già totalmente di dominio pubblico o basate su indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

5. Soggetti coinvolti

5.1 Segnalante

Possono inviare segnalazioni di violazioni nell'ambito della presente procedura:

- gli azionisti[7]**;**
- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di controllo o di vigilanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto) nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- personale di ciascuna Società del Gruppo, includendo in tale nozione i dipendenti, i tirocinanti e i collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale sulla base di rapporti contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato (di seguito il "Personale")[8];
- liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività per il Gruppo;
- i fornitori di beni e servizi, che abbiano o abbiano avuto rapporti con il Gruppo[9].

5.2 Organo decidente in via ordinaria

L'Organo decidente in via ordinaria sulle segnalazioni è individuato nell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società del Gruppo a cui si riferisce la violazione segnalata.

L'Organo, a fronte del ricevimento dell'analisi istruttoria predisposta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, delibera:

- sull'archiviazione della segnalazione;

[7] Per "azionista" si intende l'azionista persona fisica.

[8] Cfr. articolo 1 comma 1, lettera h-novies) TUB, articolo 1 comma 1 lettera i-ter) TUF, articolo 1 comma 1 lettera cc) D. Lgs. 231/2007.

[9] Nella definizione vanno compresi anche i fornitori non ancora contrattualizzati ma che partecipano ad una gara per il Gruppo.

- sulla fondatezza della segnalazione e sulle eventuali conseguenti azioni, con il supporto delle competenti funzioni interne, quali:
  - presentazione di denunce/esposti alle Autorità competenti;
  - sanzioni disciplinari in conformità con la normativa interna (ivi incluso il MOG) e le procedure previste dal CCNL, in coerenza con la previsione del quadro normativo e contrattuale applicabile alle singole fattispecie di soggetti segnalati.

Tutte le attività dell'Organo sono verbalizzate e conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e tracciabilità[10] delle informazioni e dei documenti e sono svolte con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti[11].

Le delibere dell'Organo devono essere adeguatamente motivate.

5.3 Organo decidente in escalation

Qualora il soggetto segnalato sia l'Organo decidente in via ordinaria, un Consigliere o un Sindaco, l'Organo decidente è individuato nel Consiglio di Amministrazione della Società alla quale il soggetto segnalato appartiene, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere segnalato. La trattazione della segnalazione presso il Consiglio di Amministrazione deve essere effettuata garantendo la riservatezza dei dati del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, avendo cura in particolare che non siano rivelati all'eventuale Consigliere segnalato.

5.4 Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni ("Responsabile primario") è individuato nel Responsabile della funzione di Conformità[12]

Il Responsabile primario assicura il corretto svolgimento del procedimento e gestisce le attività di ricezione, esame e valutazione della segnalazione. In particolare:

- assicura il corretto svolgimento della procedura curando la fase istruttoria. Qualora la segnalazione non rientri nell'ambito delle segnalazioni ammissibili ai sensi del d. lgs n. 24/2023 e del presente documento, procede in autonomia all'archiviazione della stessa, fornendone poi informazione, in modo aggregato, nell'ambito della relazione annuale;
- riferisce direttamente e senza indugio all'Organismo di Vigilanza della Società interessata in presenza di una possibile condotta illecita rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di una potenziale violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- riferisce tempestivamente agli Organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove valutate rilevanti[13];

[10] Il tracciamento deve essere effettuato al solo fine di garantire la correttezza e la sicurezza del trattamento dei dati. In linea di massima deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che consenta di far risalire all'identità o all'attività del segnalante.

[11] Ad esempio, non comunicando i nominativi dei soggetti coinvolti alle strutture a supporto, ove possibile.

[12] Per le Società del Gruppo che esternalizzano la funzione di Conformità alla Capogruppo, tale ruolo è svolto dal Responsabile della Funzione di Conformità della società *outsourcer*.

[13] Sono considerate rilevanti, a titolo meramente esemplificativo, le segnalazioni con potenziale e apparentemente possibile: (i) violazione della normativa in materia di usura; (ii) violazione della normativa in materia di bilancio, fondi propri, requisiti patrimoniali e patrimonio di vigilanza; (iii) violazioni della normativa in materia di comunicazioni / segnalazioni alle Autorità di Vigilanza; (iv) impatto economico rilevante o riguardante operazioni di importo rilevante. Il Responsabile, sulla base delle proprie valutazioni e attività istruttorie, può, comunque, di volta in volta considerare rilevanti altre fattispecie rientranti nell'ambito delle "violazioni" rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

- annota su un apposito registro, tenuto in modalità elettronica, tutte le segnalazioni ricevute anche se pervenute in forma anonima;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di *whistleblowing*, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute per ciascuna Società del Gruppo. Tale relazione è sottoposta alla approvazione del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo e messa a disposizione del Personale sulla intranet aziendale di ciascuna Società del Gruppo.

Il Responsabile primario può delegare le attività di ricezione e analisi della segnalazione a soggetti appartenenti alla propria struttura, predeterminati e formalmente individuati in apposito atto organizzativo e comunicati tramite le pagine dedicate al *whistleblowing* sulla intranet e sul sito web istituzionale di ciascuna Società del Gruppo.

5.5 Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni "alternativo"

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni "alternativo" ("Responsabile alternativo") è individuato nel Responsabile della funzione di Internal Audit[14].

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

- il Responsabile primario e/o i suoi delegati eventualmente competenti per una o più fasi della procedura in via ordinaria coincidano con il soggetto segnalato;
- il Responsabile primario e/o i suoi delegati eventualmente competenti per una o più fasi della procedura in via ordinaria siano responsabili diretti del soggetto segnalato, dipendano gerarchicamente dal soggetto segnalato o, comunque, abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione.

In tal caso, il Responsabile alternativo, autonomo e indipendente rispetto al Responsabile primario, svolge tutte le fasi del processo assegnate a quest'ultimo secondo le regole ordinarie.

Il Responsabile alternativo può delegare le attività di ricezione e di analisi della segnalazione a soggetti predeterminati e formalmente individuati in apposito atto organizzativo e comunicati tramite le pagine dedicate al *whistleblowing* sulla intranet e sul sito web istituzionale di ciascuna Società del Gruppo.

Ove il Responsabile alternativo riceva una segnalazione non rientrante nelle ipotesi di cui sopra, la rimette al Responsabile primario **entro sette giorni**, dandone comunicazione al segnalante.

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

Il Responsabile alternativo contribuisce, per quanto di competenza, alla citata relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di *whistleblowing*.

6. Segnalazioni inviate a soggetti diversi

6.1. Segnalazioni inviate all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni di violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (da ora in avanti MOGC o Modello), oltre che al Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni, possono sempre essere inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza (da ora in avanti O.d.V) della società interessata dalla

[14] Per le Società del Gruppo che esternalizzano la funzione di Internal Audit alla Capogruppo, tale ruolo è svolto dal Responsabile della Funzione di Internal Audit della società *outsourcer*.

violazione –attraverso la piattaforma OpenSIS, raggiungibile dalla pagina dedicata all'Organismo di Vigilanza presente sul sito di ciascuna Società del Gruppo.

Qualora la segnalazione relativa alla violazione del MOGC pervenga all'attenzione dell'O.d.V. di una Società del Gruppo tramite il canale a tale scopo predisposto, lo stesso informerà il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione attraverso flussi interni sulla piattaforma informatica Opensis, al fine di consentire a quest'ultimo gli opportuni approfondimenti e l'estensione al segnalante della tutela prevista dalla disciplina in materia di w*histleblowing*. È facoltà dell'O.d.V. incaricare altre Funzioni di controllo della Società per svolgere gli opportuni accertamenti relativi alla violazione segnalata.

Eventuali segnalazioni di violazione del MOGC pervenute al Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione saranno inoltrate all'O.d.V della Società del Gruppo interessata dalla violazione al fine di consentire agli stessi le opportune valutazioni. Resta inteso che, in tal caso, l'istruttoria relativa alla segnalazione della presunta violazione rimane di competenza del Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione che avrà cura di informare l'O.d.V della Società interessata dalla violazione di qualsiasi successivo sviluppo.

6.2. Segnalazioni inviate a superiori gerarchici

Qualora il segnalante invii una segnalazione relativa ad una presunta violazione a un soggetto gerarchicamente superiore o comunque ad un soggetto diverso dal Responsabile del sistema interno di segnalazione, quest'ultimo deve trasmettere la segnalazione al Responsabile del sistema interno di segnalazione **entro sette giorni** al fine di attivare la tutela prevista dalla presente disposizione.

Restano fermi tutti gli ulteriori obblighi di segnalazione e i canali di reporting previsti dalla normativa esterna e interna[15].

7. Il processo di segnalazione

Il processo di segnalazione è distinto in cinque fasi:

1. ricezione della segnalazione;
2. analisi della segnalazione;
3. valutazione della segnalazione;
4. comunicazione agli Organi aziendali di fatti rilevanti;
5. deliberazione dell'Organo decidente.

7.1 Ricezione della segnalazione

7.1.1 Canali di comunicazione

I canali di segnalazione delle violazioni sono specifici, autonomi e indipendenti, e differiscono dalle ordinarie linee di reporting di ciascuna Società del Gruppo.

In particolare, possono essere trasmesse segnalazioni di violazioni con le seguenti modalità:

- attraverso la **Piattaforma informatica Opensis**, accessibile per i dipendenti di ciascuna Società del Gruppo dalla intranet aziendale ovvero, per i soggetti che non hanno accesso alla intranet, da apposito link pubblicato sul sito internet di ciascuna Società del Gruppo nella sezione dedicata al *whistleblowing,* tramite autenticazione attraverso l'inserimento del proprio nome, cognome e codice fiscale nella sezione

[15] La presente procedura intende disciplinare il sistema interno di segnalazione delle violazioni quale strumento per la segnalazione di condotte illecite perpetrate dal personale di ciascuna Società del Gruppo; eventuali obblighi di reporting o segnalazione previste da normative di settore (ad esempio le segnalazioni di operazioni sospette previste dalla normativa antiriciclaggio, ulteriori canali di segnalazioni delle violazioni del MOGC) non rientrano nella presente procedura e continuano ad essere disciplinate dalle Disposizioni interne di competenza.

dedicata al soggetto segnalante. Le segnalazioni inviate attraverso la Piattaforma Opensis sono crittografate e dirette al Responsabile (primario o alternativo) - che potrà comunque sempre avvalersi dell'ausilio dei soggetti da questi delegati alla gestione delle segnalazioni. In caso di violazioni del MOGC le segnalazioni potranno anche essere trasmesse all'O.d.V. della Società del Gruppo interessata dalla violazione secondo quanto descritto nel par. 4.6 del presente documento;

- **comunicazione scritta cartacea,** tramite spedizione in busta chiusa e sigillata indirizzata al Responsabile (primario o alternativo) con la dicitura "Riservata". Al fine di garantire la riservatezza dei dati del segnalante è opportuno che vengano inseriti in una busta i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e in altra busta la segnalazione in forma libera; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" e indirizzata al Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- per via orale attraverso **linee telefoniche dedicate**. I numeri telefonici delle linee dedicate alla segnalazione delle violazioni sono indicati sulla intranet e sui siti internet di ciascuna Società del Gruppo e la telefonata potrà essere registrata;
- su richiesta del soggetto segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

Nei casi in cui la segnalazione avvenga tramite incontro diretto, la stessa sarà documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato ed il segnalante potrà verificare ed eventualmente correggere quanto trascritto.

L'implementazione di ulteriori o diverse modalità di effettuazione delle segnalazioni sarà resa nota mediante comunicazione e/o tramite apposita pagina intranet e sul sito web di ciascuna Società del Gruppo.

Al fine di assicurare la funzionalità dei mezzi di tutela della riservatezza del segnalante, il Gruppo sensibilizza il Personale a utilizzare correttamente gli strumenti di comunicazione messi a disposizione.

Entro **sette giorni** dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile (primario o alternativo) informa il segnalante dell'avvenuta ricezione della sua segnalazione in linea generale mediante il medesimo canale di ricezione della comunicazione, in ogni caso con modalità atta a garantire la riservatezza.

Dal momento della ricezione della segnalazione da parte del Responsabile iniziano a decorrere i termini per il completamento della fase istruttoria.

Il Responsabile fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

7.1.2 Identità del segnalante

Il processo di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni è strutturato in modo da garantire la riservatezza dei dati del segnalante di fronte a soggetti terzi rispetto al Responsabile (primario o alternativo) e suoi delegati. Resta inteso che il Responsabile e i suoi delegati hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo di quest'ultimo ma deve intendersi esteso anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

In linea generale, non sono ammesse alla procedura ed alle tutele previste per il "*whistleblower*" le segnalazioni anonime, che saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, e gestite secondo i medesimi criteri; in ogni caso le segnalazioni anonime, se giunte tramite i canali di *whistleblowing*, sono tracciate nel registro e la relativa documentazione è conservata per il tempo previsto per la conservazione delle segnalazioni rientranti nella tutela prevista dal sistema di *whistleblowing*, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC (l'Autorità Nazionale Anticorruzione) di aver subito misure ritorsive.

Sono ammesse nell'ambito della procedura di whistleblowing **le segnalazioni anonime afferenti ai seguenti ambiti**, per cui la segnalazione anonima è espressamente prevista da normativa esterna o interna:

- violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di **prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo**[16];
- violazioni relative a casi di **molestia sul lavoro, violenza sul lavoro e discriminazione diretta ed indiretta** subite nell'ambito della propria attività lavorativa[17].

Le segnalazioni anonime afferenti alle sopra citate casistiche saranno ammesse e gestite a condizione che presentino elementi sufficienti per la loro lavorazione.

Non essendo possibile inviare segnalazioni anonime attraverso la Piattaforma Opensis, le segnalazioni anonime potranno essere trasmesse solo attraverso il canale scritto cartaceo.

Resta fermo che per le segnalazioni anonime non sarà possibile rispettare i termini di legge indicati anche nel presente documento relativi al riscontro al segnalante.

Resta inteso che, in caso di segnalazioni anonime, se l'identificazione dell'autore della segnalazione avviene in un secondo momento, lo stesso gode delle medesime tutele previste per il segnalante noto, e nessuna misura ritorsiva dovrà essere applicata al segnalante anonimo successivamente identificato.

7.1.3. Contenuto della segnalazione

Al fine di favorire il corretto ed efficace funzionamento del sistema di segnalazione, la stessa deve essere il più possibile circostanziata per consentire la conoscibilità dei fatti.

La segnalazione deve necessariamente contenere, in forma libera:

- la descrizione della presunta condotta illecita, con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificata tale condotta;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati[18];
- la dichiarazione sull'eventuale presenza di un interesse privato del segnalante collegato alla segnalazione stessa, ivi incluso se il segnalante sia corresponsabile nella violazione;

La segnalazione può, inoltre, contenere:

- l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- eventuali documenti posti a sostegno della segnalazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- la normativa o i presidi di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/01 ritenuti essere stati violati;
- la preferenza sulle modalità di comunicazione con il segnalante.

Per effettuare la segnalazione non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole il compimento.

7.2. Analisi della segnalazione

[16] Cfr. art. 48 D.Lgs 231/2001, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 90

[17] Così come indicato nella Politica di Gruppo per la promozione di diversità, equità e inclusione.

[18] Fermi restando i casi sopra indicati di ammissibilità di segnalazioni anonime.

L'analisi della segnalazione viene effettuata dal Responsabile (primario o alternativo) con l'eventuale ausilio, se presenti, dei soggetti da esso delegati.

In fase di analisi, il Responsabile:

- registra la segnalazione pervenuta nell'apposito registro elettronico;
- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- verifica che la segnalazione attenga una condotta illecita rientrante nel perimetro di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing* (cfr. par. 4);
- verifica che la segnalazione contenga gli elementi minimi necessari per essere analizzata;
- ove la segnalazione non sia manifestamente infondata, effettua le indagini interne e le azioni di accertamento dei fatti addotti nella segnalazione.

  Il Responsabile, laddove ritenuto utile o opportuno, può avviare un dialogo con il segnalante, richiedendo chiarimenti, documentazione integrativa ed ulteriori informazioni, dal segnalante o da altre Unità Organizzative competenti per argomento e ambito della segnalazione, ovvero coinvolgendo e ascoltando terzi in audizione.

  In caso di interlocuzioni con il segnalante, o di coinvolgimento di altre Unità Organizzative o soggetti terzi, vengono utilizzati canali di comunicazione atti a garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, per quanto possibile, del soggetto segnalato. Nel caso di comunicazioni tramite posta elettronica il Responsabile avrà cura di proteggere con adeguati strumenti (es files muniti di password) il contenuto delle stesse;
- valuta la fondatezza della segnalazione.

7.2.1. Segnalazioni non ammissibili

Qualora la segnalazione sia ritenuta non ammissibile, perché priva dei presupposti oggettivi o degli elementi minimi di valutazione, il Responsabile lo comunica tempestivamente al segnalante, ove possibile con il medesimo canale utilizzato per la comunicazione di ricezione della segnalazione, provvedendo al contempo ad aggiornare il registro delle segnalazioni.

7.2.2. Segnalazioni ammissibili

Qualora, a fronte della analisi svolta dal Responsabile (o suoi delegati), la segnalazione sia ritenuta ammissibile, il Responsabile trasmette all'Organo decidente una relazione in cui sono riportati gli elementi della segnalazione, le attività istruttorie effettuate con i relativi esiti e qualunque elemento utile al fine di consentire all'Organo decidente di assumere decisioni informate in merito alle misure da attuare a fronte degli atti rilevanti segnalati ed accertati.

Qualora la segnalazione:

- sia rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, il Responsabile avvia tempestivamente i previsti flussi informativi attraverso la piattaforma informatica utilizzata per le segnalazioni *whistleblowing*, verso l'Organismo di Vigilanza, e trasmette altresì preliminarmente allo stesso la relazione di sintesi dell'attività di analisi al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di esprimere un proprio parere;
- rientri nelle materie considerate maggiormente rilevanti per l'operatività del Gruppo (cfr. nota 9) o in ogni caso presenti, secondo la valutazione del Responsabile, elementi di particolare rilevanza, il Responsabile informa tempestivamente l'Amministratore Delegato (o il Presidente del Consiglio di Amministrazione laddove la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato, , un altro componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale) ed il Presidente del Collegio Sindacale (salvo qualora la segnalazione riguardi lo stesso).

Quando richiesto dal segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali assicurando l'anonimato del segnalante.

Inoltre, in base ai profili oggetto della segnalazione, laddove ritenuta fondata, il Responsabile informa[19]:

- il Responsabile della funzione owner dei processi organizzativi delle evidenze di possibili eventuali carenze organizzative;
- il Responsabile della funzione di Revisione Interna e della funzione di Controllo dei Rischi di eventuali frodi interne ed esterne o tentativi di frode riscontrate;
- il Responsabile della funzione Antiriciclaggio delle evidenze di possibili violazioni relative a tale ambito;
- il Responsabile della funzione Risorse Umane delle evidenze delle possibili violazioni commesse da soggetti inseriti nell'organigramma sociale per le valutazioni di competenza;
- il Data Protection Officer per eventuali violazioni o carenze riscontrate nell'ambito delle materie di propria competenza.

Le attività di valutazione e analisi avvengono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e di tutela della dignità sia del segnalante che del segnalato. Fermi i principi di confidenzialità delle informazioni e riservatezza sull'identità del segnalante e, ove possibile, del segnalato, tutte le funzioni aziendali sono tenute a collaborare e supportare il Responsabile (primario o alternativo) nello svolgimento delle proprie attività.

A conclusione di questa fase di analisi, viene fornito aggiornamento sull'iter comunicando la conclusione dell'istruttoria al soggetto segnalante

La comunicazione al segnalante avviene con i medesimi canali utilizzati per la comunicazione di ricezione della segnalazione.

La comunicazione al segnalato avviene di norma con comunicazione scritta in busta chiusa con la dicitura "riservata/personale" o comunque con modalità idonee a garantire la riservatezza della stessa ed a tutelare la dignità e l'immagine stessa del segnalato. In nessun caso in questa fase sarà rivelata l'identità del segnalante o altre informazioni che possano consentire l'identificazione del segnalante.

La segnalazione e tutta la documentazione pervenuta e analizzata è archiviata dal Responsabile con modalità, preferibilmente elettroniche[20], idonee a garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni contenute. La documentazione è conservata 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Con riferimento alle segnalazioni e alla relativa documentazione gestite fuori dalla piattaforma informatica, sarà cura del Responsabile (primario o alternativo) provvedere alla sua eliminazione decorsi i suddetti termini.

7.3. Deliberazione dell'Organo decidente

A seguito della trasmissione della relazione, e preso atto del parere dell'Organismo di Vigilanza laddove la segnalazione sia rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organo decidente adotta tempestivamente i provvedimenti ritenuti opportuni, quali ad esempio:

- pronunciarsi sulla responsabilità del segnalato e presentare denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviare la segnalazione, dandone adeguata motivazione.

[19] Salvo un coinvolgimento nella condotta oggetto di segnalazione dei Responsabili di funzione di seguito indicati o di un soggetto a diretto riporto degli stessi.

[20] In caso di segnalazione giunta a mezzo posta ordinaria, i documenti saranno scannerizzati ed archiviati all'interno della Piattaforma SIS. L'originale sarà comunque conservato dal Responsabile o dai suoi delegati in appositi archivi cartacei.

Le decisioni assunte sono tracciate, adeguatamente conservate e comunicate al Responsabile che ha prodotto la relazione e, in presenza di potenziali impatti sul Modello 231, all'Organismo di Vigilanza.

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

A seguito del provvedimento adottato dall'Organo competente, il Responsabile (primario o alternativo) comunica la conclusione del procedimento al segnalante con indicazione di sintesi dell'esito della segnalazione, mediante i medesimi canali utilizzati per le precedenti comunicazioni.

L'attività di analisi e valutazione si conclude **entro tre mesi**. Qualora l'istruttoria rivesta carattere di particolare complessità e se ricorrono giustificate e motivate ragioni tale termine potrà essere prorogato di ulteriori tre mesi: in tali casi, il Responsabile (primario o alternativo) ne darà adeguata motivazione nella propria relazione.

8. Misure a protezione del soggetto segnalante e di altri soggetti coinvolti nella segnalazione

Deve essere garantita la tutela contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali[21] conseguenti la segnalazione, inclusi comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi, verso:

- il **segnalante**;
- il "**facilitatore",** ovvero l'eventuale soggetto che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- le **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i **colleghi di lavoro del segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo** e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- gli **enti di proprietà del segnalante** o per i quali lo stesso lavoro o enti che operino nel medesimo contesto lavorativo del segnalante[22].

In particolare, il Gruppo:

- assicura che il segnalante e gli altri soggetti tutelati, anche nell'ipotesi che la segnalazione risulti infondata, non saranno soggetti ad alcuna azione disciplinare (tranne nei casi di dolo e/o colpa grave del segnalante per i quali è prevista una specifica sanzione nei confronti del segnalante), né ad altra azione ritorsiva o discriminatoria;

[21] L'articolo 17 del decreto legislativo 24/2023 riporta un elenco esemplificativo di cosa si debba intendere per "ritorsione". Lo stesso elenco è anche consultabile dal sito dell'ANAC, alla pagina dedicata al *whistleblowing*. Esempi di comportamenti ritorsivi sono, ad esempio: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

[22] È possibile che le ritorsioni siano realizzate nei confronti di enti (persone giuridiche) di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

- adotta le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del segnalante e degli altri soggetti sopraindicati, in modo che questi siano adeguatamente tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;
- adotta le misure necessarie a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nella procedura), dell'identità del segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di accertamento conseguente la segnalazione, verrà chiesta al segnalante l'autorizzazione/consenso a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso[23]).

La tutela prevista per il segnalante che palesa la propria identità è accordata anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

Qualora i soggetti di cui al presente articolo lamentino di aver subito delle ritorsioni come conseguenza della segnalazione, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito[24]. Nel caso in cui l'atto posto in essere venga giudicato come ritorsione conseguente alla segnalazione effettuata, l'atto è nullo[25].

La tutela si applica anche nei casi in cui la segnalazione sia anteriore o successiva al rapporto di lavoro. Nello specifico:

a) quando il rapporto di lavoro 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 di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Il segnalante non è punibile rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto[26]. La scriminante prevista, tuttavia, opera nel caso in cui al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la

---

[23] Ad esempio, richieste dell'Autorità Giudiziaria. Inoltre, il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede che se il consenso non è fornito e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione non può essere utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

[24] L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

[25] Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee, ad esclusione dei soggetti alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia spetta a colui che li ha posti in essere. L'inversione dell'onere probatorio non opera per facilitatori, terzi connessi con le persone segnalanti, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona tutelata che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed i colleghi di lavoro della persona tutelata in via diretta che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente.

[26] Si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.). La scriminate opera anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti. In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

8.1. Riservatezza delle informazioni

Il nominativo del segnalante e degli ulteriori soggetti interessati dalla segnalazione, nonché tutti i documenti allegati alla segnalazione sono noti al Responsabile del sistema di segnalazione e ai soggetti da lui delegati alla ricezione e istruttoria della pratica. I canali di comunicazione sono **ad esclusivo accesso del Responsabile** e dei soggetti delegati e i documenti sono conservati sulla piattaforma Open SIS munita di idonee misure di sicurezza e con modalità idonee ad assicurarne l'accesso esclusivamente a questi ultimi. Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, inoltre, sono tenuti alla massima riservatezza delle informazioni gestite. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato (ove applicabile). Inoltre, il diritto di accesso e gli altri diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR), in materia di trattamento dei dati personali, non possono essere esercitati, ovvero il loro esercizio può essere ritardato o limitato, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

9. Misure di incentivazione

Qualora il segnalante abbia partecipato alle attività di violazione poste in essere, il Gruppo assicura un trattamento privilegiato rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile e, in caso di presentazione di denunce/esposti alle Autorità competenti, l'atto risultante menzioni l'atteggiamento operoso assunto dal segnalante.

È istituto presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai soggetti segnalanti misure di sostegno. Il suddetto elenco è consultabile sul sito dell'ANAC stessa al link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Con riferimento alle segnalazioni di violazioni rientranti nel perimetro di applicazione del D.Lgs. 24/2023, è prevista la possibilità per il soggetto che sia venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente alla medesima realtà aziendale nel corso della propria attività lavorativa, di effettuare una **segnalazione esterna** rivolta all'Autorità Nazionale Anticorruzione, quale autorità competente per la gestione di tali fattispecie di segnalazioni, mediante i canali dalla stessa predisposti, **esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni**:

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

Inoltre, il segnalante può segnalare l'illecito del quale è venuto a conoscenza anche direttamente alle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), laddove la violazione afferisca normative relative all'attività bancaria o finanziaria, avvalendosi delle procedure di *whistleblowing* dalle stesse implementate.

L’illecito può sempre essere segnalato all'Autorità giudiziaria contabile o ordinaria. Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., la segnalazione al Responsabile del sistema interno di segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all’Autorità giudiziaria.

Qualora il segnalante abbia trasmesso una segnalazione ad un’autorità incompetente, la stessa trasmetterà la segnalazione entro sette giorni dal suo ricevimento ad ANAC e della trasmissione darà contestuale avviso al segnalante.

Nel caso in cui il segnalante effettui una divulgazione pubblica[27] in relazione al comportamento oggetto di segnalazione, affinché lo stesso possa beneficiare della protezione prevista dalla normativa, è necessario che:

- sia stata effettuata una precedente segnalazione interna ed esterna ovvero il segnalante abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna alla quale non sia stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (ad esempio, nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove).

11. Sanzioni disciplinari

Il sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna Società del Gruppo ai fini del D. Lgs. 231/01 prevede – in conformità con la disciplina prevista dal CCNL - l’attuazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti tutelati, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie, applicate direttamente da ANAC, nei confronti di coloro che si accerti essere responsabili delle violazioni indicate dalla normativa.

In particolare, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie per la mancata istituzione di canali di segnalazione o nell'evenienza in cui non siano state adottate procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ed in particolare:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando venga accertato che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata (anche solo tentato di ostacolarla) o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando venga accertato che i canali di segnalazione non sono conformi;

c) da 500 a 2.500 euro per le false segnalazioni nel caso sia accertata la responsabilità del segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

12. Formazione

Ciascuna Società del Gruppo garantisce che venga effettuata idonea formazione sul sistema interno di segnalazione delle violazioni di Gruppo. Tale formazione rientra nell’ambito della formazione obbligatoria che deve essere erogata almeno a ogni variazione della normativa esterna nonché del sistema interno di segnalazione delle violazioni adottato dalle Società del Gruppo. Inoltre, le società del Gruppo si impegnano ad

[27] Art. 2 D.Lgs 24/2023: “divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: 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”.

intraprendere attività di sensibilizzazione sul tema, promuovendo una cultura incentrata sulla legalità e sulla trasparenza.

La Capogruppo effettua anche una specifica formazione per i Responsabili del sistema interno di segnalazione (primario e alternativo) e per tutti i soggetti da questi delegati alla gestione delle segnalazioni.

La relazione annuale redatta dal Responsabile primario del Sistema interno di segnalazione delle violazioni sul corretto funzionamento della procedura di *whistleblowing* indica, anche, le risultanze delle attività di formazione e di sensibilizzazione effettuate dalle Società nel corso dell'anno