

Roma
28 ottobre 2015
Prot. UAR/UOF/USI/002545

Alle Direzioni Generali degli
Associati
e p.c.
Funzioni
– Compliance
– Auditing
– Personale
– Organizzazione

Documento recante approfondimenti per la definizione di un sistema interno di segnalazioni (c.d. “whistleblowing”)

Alla fine dello scorso mese di luglio la Banca d’Italia ha reso noto l’11° Aggiornamento della Circolare n. 285: “Sistema dei controlli interni, Sistema informativo, Continuità operativa e Governo e gestione del rischio di liquidità” che, tra l’altro, introduce la disciplina dei sistemi interni di segnalazione (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII della Circolare n. 285), attuativa dell’art. 52-bis TUB. Tale previsione recepisce nell’ordinamento italiano le disposizioni della direttiva CRD IV in materia di obblighi per le banche di dotarsi di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. procedure di *whistleblowing*).

Le banche si adeguano alle previsioni in materia di sistema di segnalazione delle violazioni entro il 31 dicembre 2015.

Un sistema interno di segnalazione delle violazioni rappresenta uno strumento di prevenzione e di correzione “di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività bancaria”, favorendo e tutelando il comportamento positivo del dipendente, che venuto a conoscenza della illecitità o illegittimità del comportamento di altro soggetto, appartenente alla medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti.

L'ABI, con il supporto di un apposito gruppo di lavoro interbancario, ha prodotto l'allegato documento recante approfondimenti per la definizione di un sistema interno di segnalazioni.

Anche facendo riferimento ad esperienze aziendali già avviate, sono stati analizzati i principali risvolti connessi all'implementazione di tali sistemi, in termini di ampiezza del perimetro normativo, soggetti abilitati alle segnalazioni, modalità di segnalazione, ruoli e responsabilità dei diversi soggetti preposti alla ricezione, analisi e comunicazione agli organi delle segnalazioni, profili giuslavoristici e di tutela della privacy, ecc.

Come di consueto, le considerazioni riportate nel documento non intendono essere in alcun modo vincolanti per le banche, ma rappresentano unicamente le riflessioni del gruppo di lavoro ABI sull'argomento, illustrate quale ausilio per le banche nella definizione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni e, pertanto, non hanno la pretesa di essere esaustive, dovendo essere comunque adattate alle singole realtà aziendali.

Nell'auspicio che gli approfondimenti contenuti nel documento possano costituire un utile contributo per le banche, si inviano distinti saluti.

Gianfranco Torriero
Vice Direttore Generale



ALLEGATO

Approfondimenti del gruppo di lavoro interbancario

DEFINIZIONE DI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

(Whistleblowing)

Le considerazioni svolte nel presente documento non hanno la pretesa di essere esaustive né intendono essere in alcun modo vincolanti per le banche. Esse rappresentano unicamente le riflessioni dei Gruppi di Lavoro interbancari ABI sull'argomento e sono illustrate quale ausilio per le banche che stanno definendo il proprio sistema interno di segnalazione delle violazioni.

Con il presente documento non si intende inoltre esprimere alcuna preferenza per determinati modelli organizzativi piuttosto che per altri, la scelta dei quali è rimessa alla libera determinazione di ciascuna banca secondo il principio di proporzionalità.

A. L'obiettivo di una sistema interno di segnalazione delle violazioni

Un sistema interno di segnalazione delle violazioni (precedentemente indicato da Banca d'Italia con il termine “procedure di allerta interna” o con il termine inglese “*whistleblowing*”), rappresenta uno strumento di prevenzione e di correzione “di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività bancaria”, favorendo e tutelando il comportamento positivo del dipendente, che, venuto a conoscenza della illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto appartenente alla medesima realtà aziendale, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti.

Un efficace sistema di *whistleblowing* può rappresentare per l’azienda uno strumento importante per il costante rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità nella propria azione e un utile “campanello d’allarme” che consente di adottare le appropriate misure prima che la reputazione “esterna” risulti intaccata.

B. Riferimenti normativi

La materia del *whistleblowing* in ambito bancario è regolata:

- dall’art. 52-bis T.U.B che disciplina i “Sistemi interni di segnalazione delle violazioni”, introdotto dal D. Lgs n. 72 del 12 maggio 2015 recante attuazione della Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV)¹:
- dalle disposizioni di attuazione del predetto art. 52-bis del T.U.B. emanate dalla Banca d’Italia con l’aggiornamento del 21 luglio 2015 delle “Disposizioni di vigilanza per le banche” - Circolare n. 285, riportate in calce al presente paragrafo.

Incidono sulla predetta normativa, altresì:

- il d.lgs. n. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali;
- le Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali del 23 novembre 2006, in materia di “trattamento dei dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze dei datori di lavoro privati”;
- in sede europea, il parere 1/2006 del Gruppo per la Tutela dei Dati personali, art. 29;
- la Legge. n. 300/1970 (statuto dei lavoratori) e i codici disciplinari aziendali.

¹ La CRD IV all’art. 71 richiede agli Stati membri di imporre agli enti creditizi di disporre di procedure adeguate affinché i propri dipendenti possano segnalare violazioni a livello interno avvalendosi di un canale specifico indipendente ed autonomo.

Per completezza, si segnalano infine:

- l'art. 8-bis TUF, anch'esso introdotto dal d.lgs. 72/2015, che prevede sistemi interni di segnalazione delle violazioni aventi ad oggetto atti o fatti che possono costituire violazione di norme che disciplinano l'attività svolta dai soggetti abilitati. Le disposizioni attuative di tale norma dovranno essere adottate con regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia.
- la Legge di delegazione europea 2014 (GU del 31.7.2015 n.176) che dispone che il Governo è tenuto:
 - ✓ a disciplinare modalità di segnalazione, all'interno degli intermediari e verso l'autorità di vigilanza, delle violazioni della disciplina sui mercati degli strumenti finanziari (direttiva 2014/65/UE (MiFID II) e del regolamento n.600/2014 (MiFIR), tenendo anche conto dei profili di riservatezza e di protezione dei soggetti coinvolti, eventualmente prevedendo misure per incoraggiare le segnalazioni utili ai fini dell'esercizio dell'attività di vigilanza ed eventualmente estendendo le modalità di segnalazione anche ad altre violazioni;
 - ✓ ad attuare le disposizioni di cui al Regolamento sugli abusi di mercato (n. 596/2014), ai sensi del quale gli intermediari finanziari sono tenuti a mettere in atto procedure interne adeguate affinché i propri dipendenti possano segnalare violazioni in tema di abusi di mercato. La normativa di dettaglio dovrà regolamentare se le segnalazioni siano o meno da effettuare direttamente verso l'Autorità competente (Consob).

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte I – Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 3 – Il sistema dei controlli interni

Sezione VIII – Sistemi interni di segnalazione delle violazioni

SEZIONE VIII

SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

In linea con il principio di proporzionalità, le banche definiscono i sistemi interni volti a permettere la segnalazione da parte del personale (1) di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria (2).

I sistemi interni di segnalazione garantiscono in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato (3).

I suddetti sistemi sono strutturati in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*. A tal fine, i sistemi interni di segnalazione prevedono canali alternativi a disposizione del segnalante in modo da assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione (v. *infra* lett. c) non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Le banche nominano un responsabile dei sistemi interni di segnalazione il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti (4).

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nella procedura hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

I sistemi interni di segnalazione prevedono:

- a. i soggetti che, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 2, lett. h-novies, TUB (5), li possono attivare;
- b. fermo restando quanto previsto dall'art. 52-bis, comma 1, TUB (6), gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione;

(1) Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h-novies), TUB, per "personale" si intende: "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato".

(2) Ai fini delle presenti disposizioni per "attività bancaria" si intende quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3, TUB.

(3) Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

(4) Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione, in linea con il principio di proporzionalità, può direttamente gestire le fasi di ricezione, esame e valutazione del procedimento di segnalazione.

(5) V. *infra*, nota 1.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte I – Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 3 – Il sistema dei controlli interni

Sezione VIII – Sistemi interni di segnalazione delle violazioni

- c. le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- d. il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione con l'indicazione, ad esempio, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, delle ipotesi in cui il responsabile dei sistemi interni di segnalazione è tenuto a fornire immediata comunicazione agli organi aziendali;
- e. le modalità attraverso cui il soggetto segnalante e il soggetto segnalato devono essere informati sugli sviluppi del procedimento;
- f. l'obbligo per il soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
- g. nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, le banche illustrano al proprio personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione con l'espresso avvertimento che la disposizione di cui all'art. 7, comma 2, del decreto legislativo 20 giugno 2003, n. 196 (7), 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.

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione al personale della banca.

Le banche, fermo restando il rispetto delle disposizioni di cui alla presente Sezione e alle Sezioni IV e V, possono esternalizzare l'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.

(7) Ai sensi dell'art. 52-bis, comma 1, TUB "le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale, di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria".

(8) Ai sensi dell'art. 7, comma 2, del decreto legislativo 20 giugno 2003, n. 196, "l'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali".

C. Caratteristiche e finalità del documento

Gli approfondimenti contenuti nel presente documento sono volti a fornire un ausilio agli intermediari che si accingono a dotarsi di un “sistema di segnalazione delle violazioni” ai sensi dell’art. 52 bis TUB (qui di seguito, procedura di allerta interna o *whistleblowing*), individuando i principali temi che si pongono nella attuazione delle citate Disposizioni di vigilanza in materia.

Al riguardo, si ricorda che, in ciascuna realtà aziendale, l’organo con funzione di supervisione strategica deve definire e approvare la procedura di allerta interna la quale deve descrivere le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti potenzialmente segnalanti possono utilizzare, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione con l’indicazione, ad esempio, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità, nonché delle ipotesi in cui il “responsabile dei sistemi interni di segnalazione” (v. *infra*) è tenuto a fornire immediata comunicazione agli organi aziendali.

Nel tenere conto di quanto appena detto, si è quindi fatto riferimento ad un ideale flusso delle segnalazioni lungo un “processo” che parte dalla loro ricezione, passa per il loro esame e valutazione (qui di seguito, analisi) e termina con la comunicazione delle informazioni oggetto di segnalazione agli organi aziendali competenti, per l’adozione dei provvedimenti ritenuti necessari.

Il processo è stato distinto in tre fasi:

- i) Ricezione della segnalazione da parte dell’organo competente (di seguito, **RWB**)
- ii) Analisi della segnalazione, ossia l'**esame** (ricevibilità formale) della segnalazione e la **valutazione** del merito della segnalazione da parte del soggetto competente (**AWB**);
- iii) Comunicazione senza indugio agli organi aziendali delle informazioni oggetto di segnalazione ritenute rilevanti, per l’adozione dei provvedimenti necessari, anche di natura disciplinare. Tale fase, peraltro eventuale, non si pone necessariamente in sequenza temporale rispetto alle altre due, potendo all’occorrenza essere attivata anche prima che sia conclusa la fase di analisi.

Mentre, stando al quadro normativo di riferimento, la fase iii) è sicuramente di competenza del c.d. “responsabile del sistema interno di segnalazione” (v. *infra HWB*), le altre due fasi potranno, a seconda del grado di complessità organizzativa dell’azienda come anche del grado di proceduralizzazione che si vuole imprimere al proprio sistema di allerta interna, essere svolte:

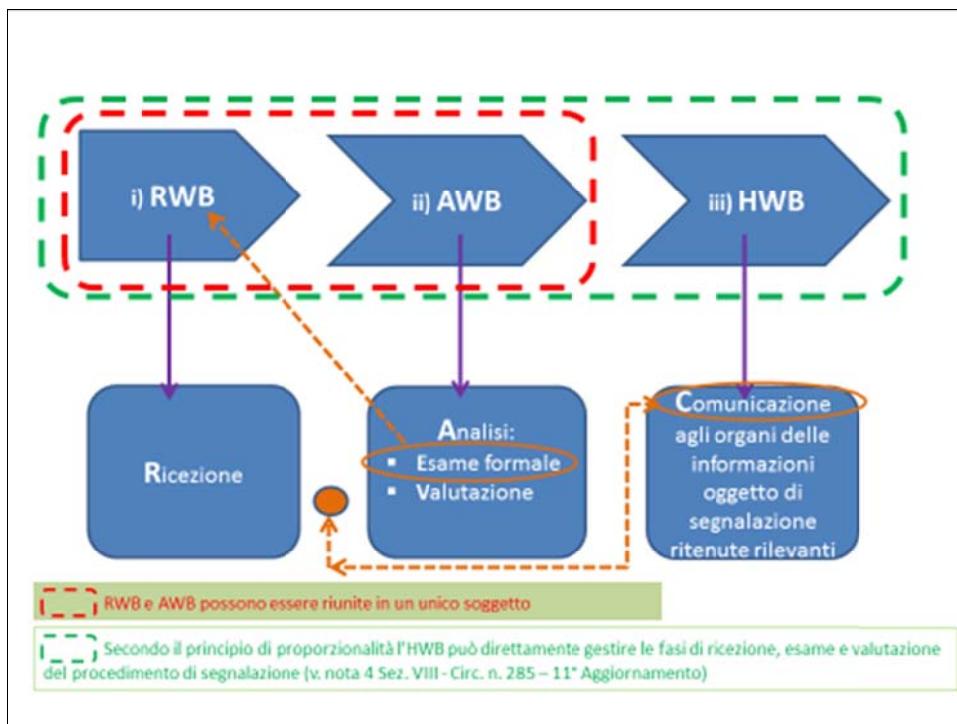
- a) dall’**HWB** medesimo
- b) da due soggetti distinti, l’**RWB** e l’**AWB** o,
- c) da un unico soggetto che assomma in sé compiti dell’**RWB** e dell’**AWB**.

Come si dirà nel seguito, nei casi b) e c) dovranno essere regolati i riporti funzionali all’**HWB** per le questioni inerenti le sole procedure di allerta interne.

L'esame riguardo alla ricevibilità formale della segnalazione può anche essere svolto dal medesimo soggetto preposto alla ricezione della segnalazione (RWB) (Fig. 1).

Una maggiore o minore articolazione tra soggetti/funzioni incaricate della procedura di *whistleblowing* può anche essere rapportata alla complessità organizzativa ed alle dimensioni di ciascuna azienda, anche considerando le risorse che possono dedicarsi in modo efficace e tempestivo allo svolgimento delle attività relative alla procedura.

Fig. 1 – Fasi operative con indicazione dei Responsabili



Si ricorda che, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza in materia, è possibile esternalizzare l'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.

Al di là di quanto prevede il framework normativo, si intravede, da un punto di vista gestionale, una ulteriore fase successiva alla comunicazione da parte dell'HWB delle segnalazioni rilevanti agli organi della banca. In questa fase eventuale, che si affronterà per completezza nel successivo Tema 8) di questo documento, gli organi competenti:

- emanano eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti della procedura di allerta interna
- varano modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di segnalazione (prevenzione) o a ridurne l'impatto economico o reputazionale (mitigazione), con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione può coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione in senso stretto.

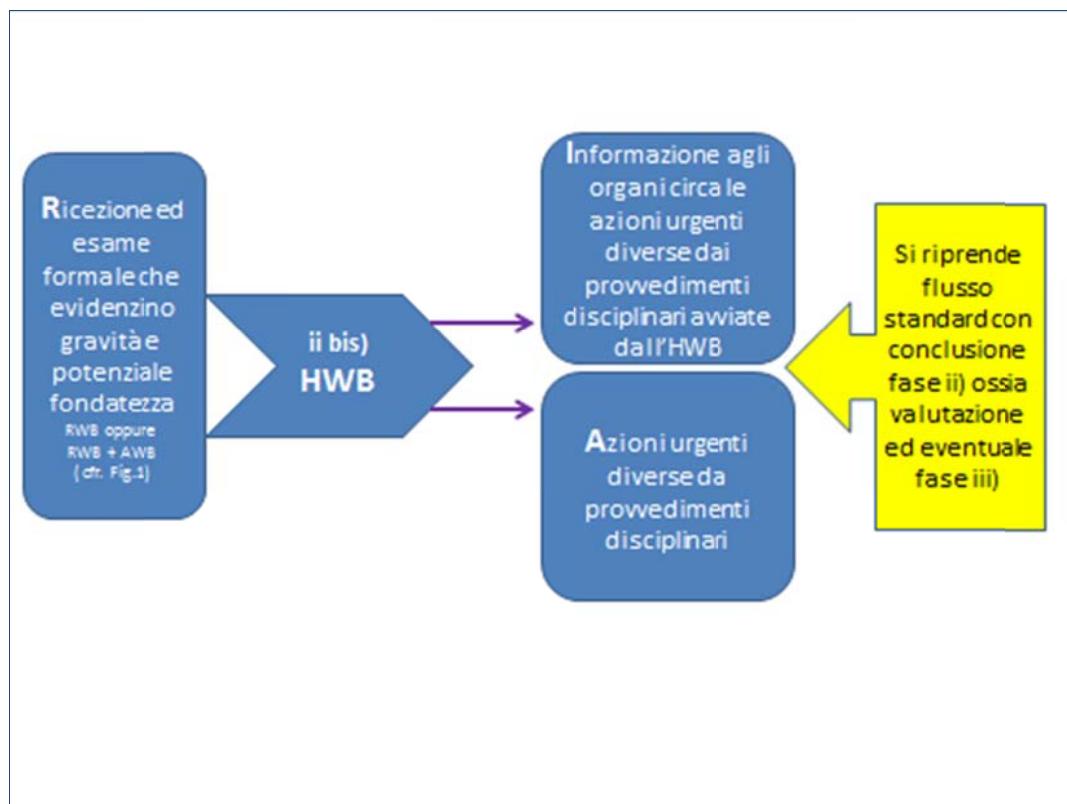
Ritornando alle 3 fasi descritte dalla normativa potrebbe essere opportuno prevedere delle **“procedure di urgenza”** che, costituendo un’eccezione, devono essere opportunamente motivate.

In particolare, dopo che l’esame formale abbia evidenziato la possibile fondatezza di una segnalazione, ma prima di completarne l’analisi secondo i tempi e le modalità standard, si potranno disciplinare i casi in cui l’HWB possa, contestualmente all’informativa agli organi aziendali, avviare o richiedere di avviare quelle azioni ritenute opportune (nelle diverse fattispecie) ad interrompere o evitare il verificarsi del comportamento segnalato.

Una tale situazione è rappresentata nella Fig. 2. In questo caso si ipotizza che all’HWB è data delega di avviare azioni urgenti senza che la struttura attenda il pronunciamento degli organi ma sempre e comunque informandoli contestualmente all’avvio di tali azioni.

Ovviamente, avviata l’eventuale procedura di urgenza, il processo deve comunque riprendere il normale flusso prevedendo il completamento dell’analisi e l’informativa ai vertici.

Fig. 2 Fasi in caso di segnalazioni relative a situazioni di particolare gravità



D. Approfondimenti tematici

1. Ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

Ai sensi dell'art. 52-bis TUB comma 1, la segnalazione deve riguardare ogni atto o fatto che possa costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria, intendendo per tale, ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia, "quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3 TUB".

Ciascuna banca può valutare se circostanziare l'ambito concreto di applicazione dei sistemi di segnalazione, prevedendo un elenco ovviamente non esaustivo di esempi di violazioni che possono essere oggetto di una segnalazione.

Se la banca estende la procedura anche a segnalazioni che riguardano la violazione di norme, procedure e regolamenti interni diversi da quelli disciplinanti l'attività bancaria, dovrà considerare che la segnalazione e la relativa procedura di gestione non ricadono nell'ambito dell'art. 52-bis TUB dando informativa ai propri dipendenti che esse non beneficiano delle stesse prerogative (ad esempio, diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, diritti del soggetto segnalato, *v. infra*) previste da tale norma a tutela del soggetto segnalante e di quello segnalato.

Tutto il personale è abilitato a effettuare segnalazioni; a questo riguardo, si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h-novies) TUB, per "personale" deve intendersi: "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".

2. La figura del responsabile dei sistemi interni di segnalazione (HWB – Head of Whistleblowing)

Ai sensi della vigente normativa, ciascuna azienda deve istituire la figura del responsabile dei sistemi interni di segnalazione, il quale:

- ✓ assicura il corretto svolgimento della procedura;
- ✓ riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto delle segnalazioni, ove rilevanti;
- ✓ redige, anche sulla base delle informazioni eventualmente raccolte dall'AWB (vedi Tema 5), una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che "viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale della banca".

Ciascuna banca può, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, far coincidere tale figura, che rimane responsabile ultimo dell'intero processo, con:

- a) il responsabile di una funzione istituita *ad hoc*
- b) una delle figure di responsabile delle funzioni di controllo; a questo riguardo, si ritengono come più adatti a rivestire questo ruolo, ad esempio, il responsabile della Funzione Compliance o quello della Funzione Internal Audit. Si tratta, infatti, di soggetti che hanno già conoscenza delle norme ed esperienza nel trattamento di informazioni sensibili.

In riferimento alla soluzione a) si evidenziano come potenziali vantaggi l'autonomia dalla struttura di governance e organizzativa aziendale nonché una chiara identificazione e piena visibilità del ruolo all'interno dell'azienda. D'altro canto tale soluzione potrebbe presentare lo svantaggio di dover dotare tale figura di risorse FTE (*full time equivalent*) e competenze adeguate alla gestione di indagini potenzialmente complesse o di dover far dipendere tale figura da altre funzioni aziendali per lo svolgimento di tali attività.

La soluzione b) permette di poter usufruire di economie di scala, anche agevolate dal possesso di conoscenze in materia di processi aziendali e competenze in materia di indagini, a fronte della minore visibilità del ruolo all'interno dell'azienda e concentrazione in materia di responsabilità dei controlli.

Da ultimo, le fasi di ricezione, esame e valutazione della segnalazione potrebbero essere affidate a soggetti diversi sempre comunque sotto la responsabilità ultima del responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

3. Funzione preposta a ricevere le segnalazioni (RWB)/Modalità di effettuazione e di raccolta delle segnalazioni

Nella *whistleblowing policy* aziendale ciascuna banca dovrà sostanziare la procedura sotto questi tre profili: canale di comunicazione, identità del segnalante, tipologia di destinatario della comunicazione.

Si ricorda quanto previsto dalla vigente normativa che richiede come:

- ✓ i sistemi di segnalazione siano strutturati in modo che le segnalazioni abbiano canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting*;
- ✓ il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente e funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Ciò posto, in riferimento al **canale**, la banca dovrà definire se un dipendente possa effettuare una comunicazione verbale (colloquio diretto poi verbalizzato, telefonata con assenso alla registrazione, casella vocale dedicata) o solamente scritta (lettera o *e-mail* ad indirizzo fisico o casella dedicata, mediante apposito *format*, se previsto).

In riferimento alla **identità del segnalante**, la *policy* aziendale disciplinerà le diverse modalità ammesse per le segnalazioni.

Come da normativa vigente, va comunque previsto nella *whistleblowing policy* “l'obbligo per il soggetto segnalante di dichiarare se ha un **interesse privato** collegato alla segnalazione”.

A tal riguardo deve essere gestita l'eventuale contraddizione tra le diverse modalità di segnalazione e la previsione che il soggetto segnalante debba denunciare eventuali conflitti di interessi, anche prevedendo un codice identificativo personale (“nickname”). Tale “nickname” avrebbe infatti

funzione probatoria dell'identità del segnalante nei casi in cui lo stesso volesse attribuirsi la paternità per avvalersi del “trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile” (cfr. punto g. 11° aggiornamento Circolare 285 Banca d’Italia).

La funzione dell’RWB può essere identificata:

- nella funzione del Responsabile del sistema interno di segnalazione (HWB), per ragioni di proporzionalità, come da nota 4 della Circolare 285 di Banca d’Italia;
- in una funzione appositamente designata che riporta funzionalmente *all’HWB* per le questioni inerenti la procedura di allerta interna;
- una delle funzioni aziendali di controllo o di altra funzione aziendale ritenuta adeguata, sempre con il riporto funzionale all’HWB per la specifica attività.

Qualora il soggetto cui la segnalazione si riferisce sia incardinato nella funzione RWB o ne sia il responsabile diretto, il soggetto segnalante potrebbe effettuare la comunicazione direttamente alla **Funzione di riserva** appositamente prevista nell’ambito della *whistleblowing policy* aziendale.

Qualora la comunicazione avvenga per lettera o per *e-mail*, potrebbe essere utile raccomandare che il soggetto segnalante **alleghi tutta la documentazione** che ritenga possa essere utile a corroborare la sua segnalazione. Qualora la comunicazione avvenga per colloquio diretto verbalizzato, tale documentazione potrà essere consegnata direttamente al RWB .

Il soggetto, preposto alla ricezione della segnalazione (**RWB**) provvede ad informare la funzione incaricata di effettuare l’analisi (**AWB**) qualora tale funzione sia prevista come distinta dall’RWB nella *whistleblowing policy* aziendale (vedi Tema 5). L’RWB può anche essere incaricato di informare il segnalante dell’avvenuta ricezione della sua segnalazione.

Va rilevato come l’Organismo di Vigilanza - istituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, che vigila sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo - andrebbe sempre informato circa le segnalazioni effettuate, laddove le stesse attengano fatti/comportamenti che possono comportare la responsabilità della Banca ex d.lgs. 231/01 e presentino, ovviamente, elementi di fondatezza.

Può essere anche previsto che un esame circa la ricevibilità da un punto di vista meramente formale della segnalazione venga svolto dal RWB, mentre il citato AWB svolga solo la valutazione (v. *infra*). Al riguardo, si precisa che nel “Resoconto della consultazione di Banca d’Italia”, si legge come non sia opportuno limitare la possibilità di segnalazione ai soli casi documentati.

4. Misure a protezione del soggetto segnalante

Ai sensi dell’art. 52 bis TUB, l’azienda tutela adeguatamente il segnalante “contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione”, in un clima di rispetto della dignità del dipendente. Ciascuna banca valuterà in autonomia le modalità attraverso le quali perseguire tale tutela.

Fermo restando che la segnalazione da parte del dipendente è libera e volontaria, ai sensi delle disposizioni di cui all’11° aggiornamento Circolare 285, l’azienda quindi:

- a) assicura che il dipendente che effettua la segnalazione, anche nell’ipotesi in cui questa risulti infondata, non è soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne i casi di dolo e/o colpa grave;
- b) adotta tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del dipendente in modo che il segnalante sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione o minacce;
- c) prende tutte le misure necessarie atte a garantire la riservatezza verso terzi² dell’identità del soggetto segnalante. Qualora questo, per ragioni inerenti all’attività di indagine conseguente alla segnalazione, non sia possibile, l’azienda dovrà richiedere al soggetto segnalante l’autorizzazione per rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso.

5. Funzione preposta ad effettuare l’analisi della segnalazione ovvero l’esame di merito della segnalazione e della sua valutazione (AWB)

La funzione (AWB), qualora l’azienda l’abbia prevista come distinta dall’RWB nella sua *whistleblowing policy*, è la funzione preposta ad:

- effettuare l’esame preventivo di ricevibilità, se questo non è condotto dall’RWB;
- effettuare la valutazione di merito della segnalazione.

La funzione AWB può essere identificata:

- nella funzione del Responsabile del sistema interno di segnalazione (HWB)
- in una funzione appositamente designata che riporta funzionalmente all’HWB per le questioni inerenti la procedura di allerta interna (specie nelle strutture di grandi dimensioni);
- una delle funzioni aziendali di controllo o di altra funzione aziendale ritenuta adeguata, sempre con il riporto funzionale all’HWB per la specifica attività.

Qualora il soggetto cui la segnalazione si riferisce sia incardinato nella funzione AWB o ne sia il responsabile diretto, il soggetto segnalante potrebbe effettuare la comunicazione direttamente alla “*Funzione di riserva*” appositamente prevista nell’ambito della *whistleblowing policy* aziendale.

² Per soggetti terzi si intendono soggetti non coinvolti nella procedura.

6. Modalità di effettuazione dell'esame preventivo di ricevibilità e di valutazione della fondatezza della segnalazione (eventuale raccolta ulteriori prove/riscontri mediante contatti successivi con il segnalante)

L'esame di verifica sulla ricevibilità della segnalazione, nonché, qualora sia stata ritenuta ricevibile, la valutazione della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione e le necessarie azioni di accertamento dei fatti addotti nella segnalazione stessa a cura dell'AWB dovranno avvenire, oltre che nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, anche nel rispetto della dignità del dipendente, della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro, nonché della disciplina contrattuale di settore.

Fermi i suddetti limiti, tali azioni potranno implicare lo svolgimento di ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti e/o il soggetto segnalante.

7. Informazioni al segnalato

Secondo quanto previsto dalla vigente **normativa**, il soggetto, cui la segnalazione si riferisce “deve essere informato”, qualora si apra un procedimento disciplinare, circa gli “sviluppi” del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della segnalazione e la raccolta delle prove necessarie.

8. Eventuali provvedimenti disciplinari, segnalazioni alle autorità e azioni di prevenzione e mitigazione

Per completezza, si considera che al termine della procedura disciplinata dall’11° aggiornamento della Circolare 285 Banca d’Italia si valuterà - sulla base delle risultanze delle indagini svolte a seguito della segnalazione del *whistleblower* e nel modo che si ritiene più opportuno, in osservanza delle vigenti norme di legge e regolamentari, nonché di quelle contenute nello statuto e nei codici disciplinari interni all’azienda - se:

1. avviare i **procedimenti disciplinari** nei confronti dei soggetti segnalati, riconosciuti responsabili. Peraltro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nel caso in cui il soggetto segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, “il soggetto segnalante deve, compatibilmente con la normativa applicabile, avere un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili”;
2. avviare la procedura disciplinare nei confronti del *whistleblower* che abbia agito con dolo e/o colpa grave;
3. non effettuare alcuna azione, archiviando.

Queste valutazioni disciplinari saranno condotte dalla funzione preposta secondo l’assetto organizzativo interno, che non coincide con gli organi/funzioni di controllo competenti a ricevere e valutare la fondatezza della segnalazione.

Le ulteriori azioni che possono essere attivate sono:

4. le **segnalazioni alla competente autorità giudiziaria** ovvero agli organi di vigilanza, in ordine ai fatti commessi dal proprio dipendente nell'esercizio delle proprie mansioni (tale facoltà ovviamente diviene un obbligo in luogo di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'autorità di competenza);
5. la definizione di eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione.

Le azioni di cui al punto 5 rientrano nelle azioni standard di miglioramento continuo del Sistema dei Controlli Interni (SCI) della banca.

9. Informazioni al segnalante

Alla luce del fatto che le Disposizioni della Banca d'Italia stabiliscono che il sistema interno di segnalazione preveda “le *modalità* attraverso cui il soggetto segnalante e il soggetto segnalato devono essere informati sugli *sviluppi del procedimento*”, la *policy aziendale* dovrà specificare tempi e modi con cui fornire al segnalante la comunicazione di ricezione della segnalazione e di conclusione della procedura.

10. Informativa al personale e Relazione annuale

La *whistleblowing policy* aziendale va portata a conoscenza del personale in maniera “chiara, precisa e completa”, avendo cura di chiarire gli aspetti relativi ai diritti, ai doveri e alle tutele di ciascun soggetto interessato, sia esso il segnalante che il segnalato, a seconda che la segnalazione sia avvenuta nell’ambito del perimetro definito dal TUB o abbia ad oggetto altra fattispecie.