

Disposizione n. 1347

Sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. “Whistleblowing”)

Novembre 2021

Indice

1. Quadro normativo	2
2. Obiettivi	2
3. Ambito di applicazione oggettivo	3
4. Soggetti coinvolti	3
4.1 Segnalante.....	3
4.2 Organo decidente in via ordinaria.....	3
4.3 Organo decidente in escalation.....	4
4.4 Responsabile del sistema interno di segnalazione.....	4
4.5 Responsabile del sistema interno di segnalazione “alternativo”.....	5
4.6 Altri soggetti a cui poter inviare la segnalazione.....	5
5. Il processo di segnalazione	6
5.1 Ricezione della segnalazione.....	6
5.1.1 Canali di comunicazione.....	6
5.1.2 Identità del segnalante.....	7
5.1.3 Contenuto della segnalazione.....	7
5.2 Analisi della segnalazione.....	8
5.2.1 Segnalazioni non ammissibili.....	9
5.2.2 Segnalazioni ammissibili.....	9
5.3 Deliberazione dell’Organo decidente.....	10
6 Misure a protezione del soggetto segnalante e del soggetto segnalato	11
7 Misure di incentivazione	12
8 Sanzioni disciplinari	12

1. Quadro normativo

Ai fini della presente, sono state considerate, a titolo non esaustivo, le seguenti principali disposizioni normative esterne:

- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., art. 6;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., art. 54 bis;
- 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. 48¹; 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 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001;
- Delibera n. 690/2020 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001".

2. Obiettivi

Mediocredito Centrale S.p.A. (da ora in avanti MCC) 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 disciplinanti la propria attività bancaria ovvero compromettere l'integrità della pubblica amministrazione², 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 medesima realtà aziendale nel corso della propria attività lavorativa, decida di segnalare tali atti o fatti presso gli organi preposti.

Un efficace sistema di *whistleblowing* 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.

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 Tale previsione si applica a MCC in considerazione dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, che amplia l'applicazione soggettiva della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti anche ai dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il Sistema interno di segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("MOGC") adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili a MCC.

3. Ambito di applicazione oggettivo

La segnalazione può riguardare ogni atto o fatto che possa costituire una condotta illecita, sia essa 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 o una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta da MCC, sia quale ente bancario che quale gestore di pubblici servizi.

In considerazione dell'assetto di controllo societario di MCC e delle attività svolte in qualità di gestore di agevolazioni pubbliche, 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 che concorrano alla lesione del connesso interesse pubblico. 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.

La tutela deve essere accordata anche al soggetto che segnali fattispecie di rilievo penale nella configurazione del tentativo, ove sia prevista la punibilità del tentativo di reato; possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute che il segnalante ritenga possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

4. Soggetti coinvolti

4.1 Segnalante

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

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo e le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza³;
- personale di MCC, includendo sia i dipendenti che i collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale sulla base di rapporti contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato⁴;
- i dipendenti e collaboratori di fornitori di beni e servizi, che abbiano o abbiano avuto rapporti con MCC.

4.2 Organo decidente in via ordinaria

L'Organo decidente in via ordinaria sulle segnalazioni è individuato nell'Amministratore Delegato.

L'Organo delibera, con il supporto delle strutture interne competenti per materia:

³ Cfr. art. 5 comma 1 del D. Lgs. 231/2001

⁴ 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.

- sulle sanzioni disciplinari in conformità con le procedure previste dal CCNL, in coerenza con la previsione del quadro normativo e contrattuale applicabile alle singole fattispecie di soggetti segnalati;
- sulla presentazione di denunce / esposti alle Autorità competenti;
- sull'archiviazione della segnalazione.

Tutte le attività dell'Organo sono verbalizzate e conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e tracciabilità⁵ delle informazioni e dei documenti e sono svolte con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti⁶.

Le delibere dell'Organo devono essere adeguatamente motivate.

4.3 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.

In coerenza con la vigente disciplina sui conflitti di interesse, qualora il segnalato sia un Consigliere, questo dovrà astenersi dalla deliberazione relativa.

4.4 Responsabile del sistema interno di segnalazione

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione ("Responsabile primario") è individuato nel Responsabile della funzione di Conformità.

Il Responsabile primario assicura il corretto svolgimento del procedimento; in particolare, cura l'attività istruttoria ed è responsabile della verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile primario riferisce direttamente e senza indugio:

- agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti⁷;
- all'Organismo di Vigilanza in presenza di una condotta illecita rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di una potenziale violazione del MOGC.

Il Responsabile tiene un apposito registro delle segnalazioni in formato elettronico e tiene traccia di tutte le attività svolte. Annualmente, redige una relazione sul corretto funzionamento della procedura di whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. Tale relazione viene approvata dagli Organi aziendali e messa a disposizione del personale di MCC sulla intranet aziendale.

⁵ 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.

⁶ Ad esempio, non comunicando i nominativi dei soggetti coinvolti alle strutture a supporto, ove possibile.

⁷ Sono considerate rilevanti, ad esempio, 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) violazione della normativa in materia di antiriciclaggio; (v) 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 non rientranti nelle suesposte categorie.

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 al Personale.

4.5 Responsabile del sistema interno di segnalazione “alternativo”

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione “alternativo” (“Responsabile alternativo”) è individuato nel Responsabile della funzione di revisione interna.

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 ed indipendente rispetto al Responsabile primario, svolge tutte le fasi del processo assegnate a quest’ultimo secondo le regole ordinarie e può delegare le attività di ricezione e di analisi della segnalazione a soggetti predeterminati e formalmente individuati e comunicati all’esterno.

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

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

4.6 Altri soggetti a cui poter inviare la segnalazione

Le segnalazioni di violazioni del MOGC possono essere altresì inviate direttamente all’Organismo di Vigilanza nelle modalità previste dal Modello stesso.

Inoltre, oltre che al Responsabile del sistema interno di segnalazione (Responsabile primario o alternativo), il segnalante può segnalare l’illecito del quale è venuto a conoscenza direttamente alle Autorità di Vigilanza (Banca d’Italia, Consob, ANAC qualora l’illecito attenga alla possibile compromissione dell’interesse all’integrità della Pubblica Amministrazione⁸), 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

⁸ Per tutte le informazioni circa le segnalazioni dirette Banca d’Italia, Consob e ANAC, si vedano i seguenti link:

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

<https://www.consob.it/web/area-pubblica/whistleblowing>

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

Responsabile del sistema di whistleblowing non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Qualora il segnalante segnali una presunta violazione a un soggetto gerarchicamente superiore, quest'ultimo deve avvertire il segnalante della necessità di trasmettere la segnalazione al Responsabile del sistema interno di segnalazione, al fine di attivare la tutela prevista dalla presente disposizione e le eventuali ulteriori tutele previste dall'art.54 bis D. Lgs 165/2001.

Restano fermi tutti gli ulteriori obblighi di segnalazione e i canali di reporting previsti dalla normativa esterna e interna⁹.

5. 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.

5.1 Ricezione della segnalazione

5.1.1 Canali di comunicazione

I canali di segnalazioni di violazioni sono specifici, autonomi e indipendenti, e differiscono dalle ordinarie linee di reporting di MCC.

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

- invio e-mail alle seguenti caselle di posta elettronica certificata ad accesso esclusivo dei destinatari:
 - o segnalazionicompliance@postacertificata.mcc.it - per le comunicazioni al Responsabile primario;
 - o segnalazioniaudit@postacertificata.mcc.it - per le comunicazioni al Responsabile alternativo;
- comunicazione scritta cartacea, tramite spedizione in busta chiusa e sigillata indirizzata al Responsabile con la dicitura "riservata/personale".

L'implementazione di ulteriori o diverse modalità di effettuazione delle segnalazioni, ad esempio attraverso eventuali piattaforme informatiche di supporto, sarà resa nota a tutto il personale mediante comunicazione e/o tramite apposita pagina intranet.

⁹ La presente procedura intende disciplinare il Sistema interno di segnalazione delle violazioni quale strumento per la segnalazione di condotte illecite perpetrate dal personale di MCC; 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.

MCC si impegna a informare con mezzi idonei¹⁰, e comunque in forma scritta, le imprese fornitrici circa i canali di comunicazione che i loro dipendenti e collaboratori potranno utilizzare per segnalare eventuali illeciti, riguardanti l'attività di MCC, dei quali siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle loro mansioni.

Al fine di assicurare la funzionalità dei mezzi di tutela della riservatezza del segnalante, MCC sensibilizza il personale a utilizzare correttamente gli strumenti di comunicazione messi a disposizione, in particolare, in caso di segnalazioni inviate a mezzo posta elettronica, si suggerisce di fare uso esclusivamente di indirizzi di posta elettronica personale e non aziendale.

Entro due giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile (primario o alternativo) informa il segnalante dell'avvenuta ricezione della sua segnalazione, a mezzo email ove disponibile un indirizzo email personale del Segnalante o, in alternativa, a mezzo comunicazione scritta in busta chiusa con indicazione "riservata e personale" ovvero con altra modalità, a seconda del soggetto segnalante e delle modalità di ricezione della segnalazione, comunque 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.

5.1.2 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.

Non sono ammesse segnalazioni anonime, salvo che nel caso di *"violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo"*¹¹, a condizione che presentino elementi sufficienti per la loro lavorazione.

In ogni caso le segnalazioni anonime, se giunte tramite i canali di whistleblowing, sono tracciate nel registro¹² ma non si dà seguito all'attività di analisi e valutazione.

5.1.3 Contenuto della segnalazione

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

La segnalazione deve necessariamente contenere, in forma libera:

¹⁰ Le informazioni circa i canali di comunicazione messi a disposizione dei dipendenti delle imprese fornitrici di beni e servizi per la segnalazione di illeciti saranno indicate negli accordi e nei contratti che le imprese stesse sottoscriveranno con MCC

¹¹ Cfr. art. 48 D. Lgs 231/2001, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 90.

¹² Cfr. Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001

- 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;
- la normativa o i presidi di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/01 ritenuti essere stati violati;
- la dichiarazione sull'eventuale presenza di un interesse privato del Segnalante collegato alla segnalazione stessa, ivi incluso se il Segnalante sia corresponsabile nella violazione;
- l'identità del Segnalante (salve le eccezioni previste al par. 5.1.2).

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 preferenza sulle modalità di comunicazione con il Segnalante.

A supporto dei segnalanti, MCC predispone e mette a disposizione dei Dipendenti, mediante la intranet aziendale, un modello per le segnalazioni, il cui uso non è, comunque, obbligatorio.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, notizie prive di fondamento e c.d. "voci di corridoio".

5.2 Analisi della segnalazione

L'analisi della segnalazione viene effettuata dal Responsabile (primario o alternativo) o, se presente, dai soggetti da esso delegati.

In fase di analisi, il Responsabile:

- registra la segnalazione pervenuta nell'apposito registro elettronico;
- verifica che la segnalazione attenga una condotta illecita in violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta da MCC e/o rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- 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 adottati nella segnalazione.

Il Responsabile, laddove ritenuto utile o opportuno, può avviare anche 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 confidenziali 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;

- valuta la fondatezza della segnalazione.

5.2.1 Segnalazioni non ammissibili

Qualora la segnalazione sia ritenuta non ammissibile, perché non ha i presupposti oggettivi o non sia ritenuta fondata, il Responsabile lo comunica tempestivamente al Segnalante, con il medesimo canale utilizzato per la comunicazione di ricezione della segnalazione, provvedendo al contempo ad aggiornare il registro delle segnalazioni.

5.2.2 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 verso l'Organismo di Vigilanza, e trasmette altresì preliminarmente allo stesso la relazione di sintesi dell'attività di analisi al fine di permettere all'OdV di esprimere un proprio parere;
- rientri nelle materie considerate maggiormente rilevanti per l'operatività di MCC (cfr. nota 13) o in ogni caso presenti, secondo la valutazione del Responsabile, elementi di 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);
- coinvolga, con riferimento ai soggetti coinvolti o alla sfera di attività, altra Società del Gruppo, il Responsabile si interfaccia con il Responsabile del whistleblowing di tale Società).

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 informa¹³:

- 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.

¹³ Salvo un coinvolgimento nella condotta oggetto di segnalazione dei Responsabili di funzione di seguito indicati o di un soggetto a diretto rapporto degli stessi.

Il Responsabile inoltre verifica l' idoneità della segnalazione ad attivare ulteriori obblighi segnalatori¹⁴ e, se del caso, avvia i relativi procedimenti con modalità idonee a garantire la riservatezza del Segnalante e del segnalato.

Le attività di valutazione e analisi avvengono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e di tutela della dignità sia del segnalante e 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.

L'attività di analisi e valutazione si conclude **entro 30 giorni**. Qualora l'istruttoria rivesta carattere di particolare complessità, tale termine potrà essere prorogato di ulteriori 15 giorni lavorativi: in tali casi, il Responsabile (primario o alternativo) ne darà adeguata motivazione nella propria relazione.

A conclusione di questa fase di analisi, viene fornito aggiornamento sull'iter al soggetto segnalante e viene, di norma, notificata al soggetto segnalato l'esistenza del procedimento in corso.

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, idonee a garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni contenute. La documentazione è conservata per dieci anni dalla ricezione della segnalazione.

5.3 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:

- attivare procedimenti disciplinari come da CCNL;
- presentare denunce / esposti alle Autorità competenti;
- archiviare la segnalazione, dandone adeguata motivazione.

Le decisioni assunte sono verbalizzate, registrate, 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.

¹⁴ Ad esempio in materia di lotta al riciclaggio ex D.Lgs. 231/2007.

A seguito del provvedimento adottato dall'Organo competente, il Responsabile (primario o alternativo) comunica la conclusione del procedimento al segnalante e, di norma, al segnalato con indicazione di sintesi dell'esito della segnalazione¹⁵, mediante i medesimi canali utilizzati per le precedenti comunicazioni.

6 Misure a protezione del soggetto segnalante e del soggetto segnalato

MCC tutela il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, inclusi comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi¹⁶. In particolare:

- assicura che il soggetto che effettua la segnalazione, anche nell'ipotesi in cui questa risulti infondata, non sarà soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne nei casi di dolo e/o colpa grave, né ad altra azione ritorsiva o discriminatoria;
- adotta le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del segnalante, in modo che sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione penalizzazioni o discriminazioni o minaccia.

Qualora il segnalante ritenga di aver subito misure ritorsive o discriminatorie, è facoltà di quest'ultimo ricorrere alle Autorità di Vigilanza che offrono specifici canali di segnalazione per tali fattispecie¹⁷;

- adotta le misure necessarie atte a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nella procedura) dell'identità del soggetto segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di indagine conseguente la segnalazione, MCC chiederà al soggetto segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso¹⁸).

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

¹⁶ [...] comportamenti o omissioni nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa [Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)]

¹⁷ Banca d'Italia, ANAC. Banca d'Italia di norma non risponde alle segnalazioni ma attiva, ove necessario, gli opportuni strumenti di intervento. Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, laddove sia accertata la "ritorsione" o la "discriminazione", con un provvedimento sanzionatorio nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di aver adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione ritenuta ritorsiva. Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile (colui che ha adottato la misura ritorsiva o il soggetto a cui è imputabile il comportamento) una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro (art. 1, co. 6, l. 179).

¹⁸ Ad esempio, in caso di richiesta dell'Autorità Giudiziaria. In tali casi, tuttavia, il Responsabile fornirà al segnalante preventiva notifica della comunicazione dell'identità all'Autorità.

la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità¹⁹.

Eventuali richieste di accessi formulate ai sensi del D. Lgs. 196/2003 non potranno coinvolgere i dati personali del segnalante.

Il segnalante non potrà essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 c.c. qualora al fine di segnalare l'illecito riveli informazioni considerate riservate e coperte da segreto professionale o aziendale²⁰.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti; anche qualora il soggetto segnalato sia ritenuto responsabile della violazione e siano adottati provvedimenti nei suoi confronti, lo stesso è tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

7 Misure di incentivazione

Qualora il segnalante abbia partecipato alle attività di violazione poste in essere, MCC assicura un trattamento privilegiato rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

8 Sanzioni disciplinari

Al sistema disciplinare è demandata la previsione delle sanzioni previste nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate²¹.

¹⁹ Cfr. art. 54 bis comma 3 D.Lgs. 165/2001.

²⁰ Per usufruire di tale tutela, prevista dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 il Segnalante deve a) agire al fine di tutelare «l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni» (art. 3, co. 1, l. 179); b) il segnalante non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata» (art. 3, co. 2, l. 179); c) le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

²¹ Cfr. art. 6 comma 2 bis let. d) D.Lgs. 231/2001.