

Unità di riferimento Unità Emittente/Gestore: Area Compliance	Procedura Numero 1 - 2024
Unità Destinatarie per competenza: Organismo di Vigilanza Area Internal Audit Area Compliance	Oggetto: Procedura Whistleblowing
Procedura Redatta da: Area Compliance Validatore: Marco De Faveri Contributore: Daniela D’Alessandro	Data Emissione: 25/09/2024 Data Validazione: 25/09/2024
Riferimenti Normativi Normativa esterna: D. Lgs 209/2005 Codice delle assicurazioni private (CAP) agli articoli 10-quater e 10-quinquies in materia di sistemi di segnalazione delle violazioni; D.Lgs. 231/2001 sulla “Responsabilità amministrativa degli enti”, con riguardo all’introduzione di adeguati modelli di organizzazione e di gestione (c.d. MOG) dell’ente idonei a prevenire reati; D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di sicurezza sul lavoro all’art. 20 prevede sullavoratore l’obbligo di segnalare immediatamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi; Reg. Ue 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali; Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea; D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937. Normativa interna rilevante: Codice Etico e Codice di condotta di Gruppo; Corpus normativa aziendale in materia di sicurezza sul lavoro; Corpus normativa aziendale in materia di GDPR.	

Scopo e finalità

Agevolazione della segnalazione di illeciti e tutela del soggetto segnalante.

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. DESCRIZIONE PROCEDURA	4
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
4. TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI, CONTENUTO E MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE	7
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
6. FORME DI TUTELA DEL “WHISTLEBLOWER”	12
7. SISTEMA SANZIONATORIO	14
8. PROTEZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	15
9. SEGNALAZIONE ESTERNA	16
10. REPORTING E CONTROLLO	16

1. Definizioni

“Procedura”:	La presente procedura (“Procedura Whistleblowing”)
“Società”:	Vera Protezione S.p.A.
“Gruppo”	Il Gruppo Crédit Agricole Assurances Italia
“Decreto 231”:	D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Legge Whistleblowing”:	Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
“Modello 231”:	Il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
“Owner”:	I soggetti incaricati di gestire le singole tipologie di segnalazione
“Organismo di Vigilanza o OdV”:	L’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
“Decreto Antiriciclaggio”:	Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Testo Unico Sicurezza”:	Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni
“GDPR”	Il Regolamento (UE) 2016/679
“ANAC”	L’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”	La presente procedura
“Persona Coinvolta” o “Segnalato”	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona, comunque, implicata nella violazione segnalata

“Segnalanti” “Whistleblowers”	o I dipendenti, collaboratori, azionisti, le persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Soggetti Collegati”	I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

2. Descrizione procedura

La Procedura ha lo scopo di descrivere il sistema di segnalazione delle violazioni della normativa esterna e interna in esame, che le diverse tipologie di segnalanti rilevano nell’ambito dell’attività svolta nell’ambito della Società. In particolare, la procedura recepisce, oltre a quanto previsto dalle disposizioni del Gruppo Crédit Agricole Assurances, anche quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* in relazione ai canali di segnalazione interna, alla gestione dei medesimi e alle tutele previste in relazione all’effettuazione di una segnalazione.

La Società ha ritenuto di adottare il sistema di segnalazione ivi descritto per una ampia tipologia di violazioni (oltre quelle espressamente previste dal Decreto *Whistleblowing* e applicabili alla Società) che possono essere segnalati dai *Whistleblowers*.

A tal fine, l’obiettivo perseguito dalla Procedura è quello di fornire ai destinatari indicazioni operative chiare circa l’oggetto, il contenuto, le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela previste nell’interesse dei soggetti segnalanti.

3. Contesto normativo di riferimento

Con il termine “*whistleblowing*” si intende il sistema di segnalazione delle violazioni della normativa esterna ed interna oggetto della presente procedura. In particolare, si intende anche l’istituto giuridico volto, da un lato, a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite nell’ambito di un determinato contesto (nel caso di specie, il contesto lavorativo) e, dall’altro, a tutelare il soggetto segnalante da possibili ritorsioni.

Con particolare riferimento alle aree che potrebbero essere oggetto di segnalazione di una violazione, risultano di rilievo le seguenti:

- a) un reato o illecito amministrativo tra quelli previsti nel Modello 231, tra cui anche il reato di corruzione;
- b) una violazione del Modello 231;
- c) una violazione del codice etico o del codice di condotta;
- d) una violazione di un obbligo internazionale o della regolamentazione europea;
- e) una grave e manifesta violazione di legge o regolamento (es. provvedimenti IVASS);
- f) una minaccia o pregiudizio dell’interesse generale della Società o del Gruppo;
- g) una condotta contraria al codice di condotta di gruppo, codice etico o alle disposizioni anticorruzione;
- h) un grave attentato ai diritti umani e alle libertà fondamentali, alla salute e alla sicurezza delle persone e dell’ambiente risultante dall’attività della Società, del gruppo, di un fornitore o di un sub fornitore con cui la Società intrattiene relazioni commerciali;
- i) violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- j) anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi.

Di seguito si rappresenta in sintesi il quadro normativo di riferimento per quanto riguarda la previsione dello strumento del *whistleblowing* per la segnalazione di violazioni di normativa nazionale ed europea.

a) Il Codice delle Assicurazioni private o CAP ha recepito la disciplina sul whistleblowing negli articoli 10-*quater* e 10-*quinqies* al fine di prevenire o far emergere illeciti o irregolarità all’interno delle organizzazioni aziendali operanti nel mercato assicurativo e, più in generale, favorire una cultura della legalità e della trasparenza. È stato attribuito all’IVASS il potere di emanare disposizioni attuative in materia (art. 10-*quater*, comma 4 e art. 10-*quinqies*, comma 1, lett. b) del CAP).

b) Il Decreto Antiriciclaggio prevede determinati obblighi e divieti in capo a taluni soggetti, denominati da questo “*soggetti obbligati*”, tra i quali rientrano alcune società del Gruppo.

c) L’art. 20 del Testo Unico Sicurezza sui luoghi di lavoro prevede l’obbligo per i lavoratori di segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai soggetti incaricati le deficienze dei mezzi e dispositivi posti a presidio della salute e sicurezza sul lavoro, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza (oltre all’obbligo di adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli). Così, infatti, recita l’art. 20, comma II, del Testo Unico Sicurezza:

“I lavoratori devono in particolare: [...] segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d)¹, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo

¹ Vale a dire “utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro [...] nonché i dispositivi di sicurezza” e “utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione”.

di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l’obbligo di cui alla lettera f)^[2] per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

d) Codice Etico e Codice di condotta di Gruppo che nell’ambito del modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231 e del sistema adottato a livello di Gruppo ai sensi della Loi Sapin II prevedono una serie di principi, tra i quali quello di legalità e correttezza che risultano rafforzati dallo strumento di whistleblowing come mezzo per rilevare violazioni delle relative disposizioni e potenziali situazioni di rischio per la Società e per il Gruppo.

e) La Direttiva UE 2019/1937 che introduce l’esigenza di prevedere uno strumento di segnalazione delle violazioni della normativa europea anche attraverso lo strumento del whistleblowing, che è stata recepita a livello nazionale dal Decreto *Whistleblowing*.

f) Il Decreto Whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

g) Il Decreto 231, che a seguito della modifica ad opera del Decreto *Whistleblowing*, all’art. 6, comma 2-bis prevede che “i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”, mentre i commi 2-ter (che prevedeva la denuncia all’Ispettorato nazionale del lavoro di misure discriminatorie) e 2-quater (sulla nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio) del medesimo articolo 6 sono stati abrogati ad opera del Decreto *Whistleblowing*.

Le segnalazioni non possono riguardare fatti, informazioni o documenti in qualunque forma o su qualunque supporto che siano coperti dal segreto relativo alla difesa nazionale, il segreto medico o il segreto professionale tra un avvocato e il suo assistito.

Tutte le segnalazioni diverse da quelle rappresentate sopra possono essere riportate attraverso i propri riporti gerarchici o presso il Responsabile della funzione Compliance della Società. In aggiunta, si specifica che situazioni che non rientrino in alcuna delle categorie sopra indicate (ad esempio, un dissidio tra due dipendenti, una contestazione di carattere personale che attiene al rapporto di lavoro ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa, ecc.) esulano dall’oggetto della Procedura e, pertanto, non

² Ovverossia, non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.

dovranno essere segnalate tramite i canali ivi descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

4. Tipologia di segnalazioni, contenuto e modalità di effettuazione

4.1. Destinatari della segnalazione: Referenti *Whistleblowing*

Le segnalazioni inviate tramite lo strumento del whistleblowing vengono “smistate” in base alla Società alla quale si riferiscono al relativo referente.

Le segnalazioni che riguardano la Società sono esaminate e gestite dai Referenti *Whistleblowing* interni della Società nel rispetto delle condizioni di autonomia e indipendenza funzionale a cui gli stessi sono obbligati nel ricoprire il ruolo di referenti.

Il Referente Whistleblowing è individuato nel Responsabile dell’*Area Compliance* (competente per la Società) e in caso di conflitto di interesse, nella Funzione Conformità di Crédit Agricole Assurances che potrà intervenire nella gestione operativa della segnalazione.

Qualora il Referente non verifichi tempestivamente la ricevibilità della segnalazione o in caso di pericolo grave e imminente, il segnalante può rivolgere la propria segnalazione all’autorità giudiziaria, amministrativa o all’ordine professionale di riferimento in applicazione di quanto previsto dalla normativa nazionale.

I Referenti interni sono competenti per ricevere anche tutte le segnalazioni riguardanti violazioni del Modello 231 e fatti idonei a configurare i reati presupposto previsti dal Decreto 231 ovvero situazioni di rischio in tale ambito. In tale contesto, i Referenti interni coinvolgono, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, l’Organismo di Vigilanza della Società, che provvede a supportarli.

Per tutte le segnalazioni i Referenti interni possono, inoltre, coinvolgere eventuali soggetti interni/esterni competenti in base all’area oggetto di segnalazione.

La condivisione di una segnalazione a soggetti diversi dai Referenti interni viene effettuata, nel rispetto della riservatezza (in particolare, dovrà essere previsto l’oscuramento dei dati identificativi del Segnalante e di altri soggetti menzionati, salvo il consenso espresso del Segnalante a divulgare la propria identità) e sul presupposto che la stessa non metta in pericolo la condizione del segnalante e che lo stesso non rischi atti ritorsivi.

4.1.1. Segnalazione in merito a violazione (o possibile violazione) dei principi di cui al Modello 231

Costituisce una segnalazione di cui alla presente categoria ogni segnalazione in merito alla violazione accertata o presunta delle regole comportamentali previste dal Modello 231. Per tali violazioni si intendono sia i principi generali di comportamento, sia i principi procedurali specifici relativi alle singole attività sensibili, indicati in calce alle singole Parti Speciali del Modello 231.

Esempio: il potenziale “whistleblower” scopre che un collega è solito non rispettare alcuni passaggi fondamentali di una procedura di diretto impatto sul funzionamento del Modello 231 (che, ad esempio, disciplina il processo di autorizzazione dei pagamenti dei consulenti).

4.1.2. Segnalazione in merito alla commissione (o possibile commissione) di un reato di possibile rilevanza ex Decreto 231

Costituisce una segnalazione, ai sensi di cui al punto 4.1.2, ogni segnalazione in merito alla commissione (o possibile commissione) di una fattispecie rientrante nelle categorie di illeciti richiamate all’interno del Decreto 231.

Esempio: il potenziale “whistleblower” scopre che un collega, indipendentemente dalla violazione o meno di un principio procedurale, ha commesso (o tentato di commettere) un reato di possibile rilevanza 231 nell’ambito dell’attività lavorativa, ovvero, comunque, ha tenuto una condotta criminosa (ad esempio, cercando di corrompere un esponente della società incaricata della revisione contabile del bilancio della Società³).

4.1.3. Segnalazione in merito a violazione (o possibile violazione) in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Costituisce una segnalazione, ai sensi di cui al punto 4.1.3, ogni segnalazione in merito alla violazione (o possibile violazione) delle disposizioni di legge previste a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro nonché dei principi previsti dal Modello 231 in relazione a tale materia.

Si precisa che, in tale caso, sussiste un obbligo specifico per i lavoratori (previsto dall’art. 20 del T.U. Sicurezza) di segnalare immediatamente al datore di lavoro, o ai soggetti incaricati, le deficienze dei mezzi e dispositivi posti a presidio della salute e sicurezza sul lavoro, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza (oltre all’obbligo di adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli). Trattandosi, quindi, in questo caso, di un obbligo di segnalazione contenuto all’interno della normativa specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, potrebbe essere preferibile per il segnalante (nel suo specifico interesse) non effettuare la segnalazione in forma anonima, giacché, così procedendo, incorrerebbe nel rischio di non poter provare, laddove necessario, di aver adempiuto a tale obbligo.

Esempio: il potenziale “whistleblower” scopre che in un’area degli uffici non sono presenti le misure di sicurezza necessarie a prevenire incidenti ovvero queste non sono mantenute adeguatamente (ad esempio, carenza degli estintori ovvero mancato accesso dei fornitori esterni incaricati della verifica del loro funzionamento).

4.1.4. Segnalazione in merito a violazione (o possibile violazione) degli obblighi antiriciclaggio

³ Con ciò integrando la condotta prevista e punita dall’art. 2635-bis c.c. (istigazione alla corruzione tra privati).

Costituisce una segnalazione di cui alla presente categoria ogni segnalazione in merito alla violazione (o possibile violazione) delle disposizioni di legge previste in materia di antiriciclaggio, recate dal Decreto Antiriciclaggio.

Con riferimento esclusivo a tale tipologia di segnalazioni, si precisa che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato (come previsto dall'art. 48, comma 4, del Decreto Antiriciclaggio).

Esempio: il potenziale “whistleblower” scopre che un collega (tenuto a tale compito) omette sistematicamente di adempiere agli obblighi di verifica della clientela e di corretta registrazione delle operazioni (ovvero omette di effettuare una segnalazione di operazione sospetta in quanto l'operazione riguarda un soggetto a lui legato da un rapporto di conoscenza).

4.1.5 Segnalazione di violazione (o possibile violazione) dei principi di cui al Codice Etico

La segnalazione può riguardare azioni o omissioni (commesse o tentate) dei principi di condotta previsti dal Codice Etico in relazione ai temi in questo trattati: più precisamente, la segnalazione può riguardare “*presunti casi di violazione dei principi comportamentali delineati nel Codice Etico di cui sono a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità*”.

Limitatamente alle segnalazioni concernenti nello specifico azioni o omissioni (commesse o tentate) poste in essere in violazione dei principi di condotta previsti dal Codice Etico, le stesse potranno essere effettuate alternativamente secondo le modalità previste all'interno del Codice Etico stesso, ovvero, secondo le modalità previste al successivo paragrafo 4.3.

Nel caso le segnalazioni vengano effettuate ai sensi della Procedura, vale quanto segue.

Esempio: il potenziale “whistleblower” scopre che un collega adotta comportamenti scorretti nei confronti della clientela, in violazione del principio che richiede ai destinatari di mantenere un atteggiamento professionale, leale e collaborativo.

4.2. Contenuto minimo della segnalazione

Per essere considerata ricevibile da parte dei Referenti e per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate e dettagliate, in modo da permetterne la valutazione (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

4.3. Modalità di effettuazione della segnalazione

Al fine di effettuare una segnalazione conforme alla normativa vigente, la Società mette a disposizione un *tool* informatico che garantisce la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione denominato BKMS System, accessibile al seguente indirizzo web:

<https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=3CAgr18>.

I punti di accesso al tool sono molteplici per favorirne la conoscibilità e l'utilizzo ragionato nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza. Tra questi vi è il sito istituzionale, che consente l'accesso anche per terze parti, come ad esempio i fornitori e sub-fornitori, con cui la stessa intrattiene relazioni d'affari.

L'identità del segnalante (se desumibile dal contenuto della comunicazione o da altri elementi che identifichino il mittente) sarà conosciuta solo dai Referenti *Whistleblowing* che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge (come descritto al successivo paragrafo 6.1.).

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Referente *Whistleblowing*, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5. Gestione delle segnalazioni

Quando viene effettuata una segnalazione tramite lo strumento del *whistleblowing*, compete al Referente destinatario:

- di pronunciarsi sulla ricevibilità della segnalazione rispetto a quanto previsto dalla Procedura;
- nel caso in cui si tratti di una segnalazione prevista dalla Procedura, di garantirne il trattamento, analizzare i fatti rappresentati e decidere su come gestirne le conseguenze e le relative azioni, compreso l'eventuale coinvolgimento – a supporto – di soggetti/organi interni o esterni competenti;
- nel caso in cui si tratti di una segnalazione riguardante una violazione del Modello 231 o la commissione di un reato presupposto ex Decreto 231, coinvolgere l'Organismo di Vigilanza;
- nel caso in cui la segnalazione non riguardi la Società bensì altra società del Gruppo, verificare la procedura *whistleblowing* di tale società e trasmettere la segnalazione al relativo referente.

Come sopra indicato, nell’ambito delle attività di trattazione delle segnalazioni, il Referente *Whistleblowing* può decidere di farsi supportare da un gruppo di gestione delle segnalazioni ristretto e sottoposto ad obblighi di confidenzialità o se necessario da un gruppo di investigazione o di esperti anch’essi sottoposti alla più stretta confidenzialità.

Tale gruppo di gestione delle segnalazioni funziona in modalità “cellula di crisi” e interviene a supporto del Referente interno per supportarlo con competenze specialistiche funzionali alla trattazione della segnalazione e ad una decisione collegiale sulle azioni da intraprendere.

A titolo di esempio, il Gruppo di gestione attivabile è composto dalle funzioni: Risorse Umane, *Internal Audit* e Legal.

Il Referente interno garantisce che al Segnalante venga dato avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni e che la segnalazione venga gestita nell’arco di un periodo ragionevole (fissato in 3 mesi dal ricevimento della segnalazione), provvedendo ad aggiornare regolarmente il segnalante per informarlo degli sviluppi o per ricevere eventuali chiarimenti.

Qualora, per ragioni legate alla complessità dell’indagine questa non si concluda entro 3 mesi il Referente fornirà comunque al Segnalante un riscontro sull’attività in corso e sui primi esiti dell’indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro al termine dell’attività di gestione della segnalazione.

5.1. Verifica della fondatezza della segnalazione

La segnalazione deve considerarsi fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

Laddove il contenuto della segnalazione sia tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione sia corredata da documentazione non appropriata o tale da non far comprendere il contenuto della stessa, il Referente *Whistleblowing* potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, tramite il *tool*, al fine di procedere a una corretta classificazione della segnalazione.

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, con il coinvolgimento, supporto e continuo confronto con eventuali soggetti interni o esterni competenti e/o l’intero OdV (in caso di segnalazione riguardante il Modello 231 o una fattispecie prevista dal Decreto 231), effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante (se non anonimo) e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Il Referente *Whistleblowing* ha, inoltre, la facoltà di sentire la Persona Coinvolta anche mediante procedimento cartolare attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti tramite il *tool*.

5.2. Esito della fase istruttoria e relativa comunicazione

L'esito della trattazione della segnalazione viene comunicato anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- al Responsabile dell'Area in cui si inquadrano le Risorse Umane, nonché al Direttore della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare.

Ad integrazione di quanto sopra, l'esito della fase istruttoria della segnalazione potrebbe essere comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società (ad esempio, azioni idonee a rimediare alla situazione che è emersa dalla segnalazione e dalle indagini interne e azioni atte a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro).

6. Forme di tutela del “whistleblower”

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato dalla Società assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione.

La Società (in conformità al Gruppo Crédit Agricole) adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla segnalazione.

6.1. Riservatezza dell'identità del “whistleblower”

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

L'identità del Segnalante è coperta da segreto in un eventuale procedimento penale (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) e nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata.

La **necessità di rilevare l'identità del Segnalante**, saranno comunicate per iscritto e potrà essere effettuata esclusivamente se rilasciato **esplicito consenso** qualora:

- una contestazione disciplinare sia fondata in tutto o in una parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (in caso di mancato consenso, non sarà possibile utilizzare la segnalazione nell'ambito del procedimento disciplinare);

- nei procedimenti instaurati in seguito a una segnalazione, la rivelazione dell’identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona cui è rivolta la contestazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni in merito a violazione (o possibile violazione) in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, si ribadisce che, in tale caso, sussiste un obbligo specifico per i lavoratori (previsto dall’art. 20 del T.U. Sicurezza) di segnalare immediatamente al datore di lavoro, o ai soggetti incaricati, le deficienze dei mezzi e dispositivi posti a presidio della salute e sicurezza sul lavoro, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza (oltre all’obbligo di adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli). Trattandosi, quindi, in questo caso, di un obbligo di segnalazione contenuto all’interno della normativa specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, potrebbe essere preferibile per il segnalante (nel suo specifico interesse) non effettuare la segnalazione in forma anonima, giacché, così procedendo, incorrerebbe nel rischio di non poter provare – laddove necessario – di aver adempiuto a tale obbligo.

6.2. Misure di protezione (in particolare, divieto di “retaliation”)

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. In conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* è garantita l’applicabilità di specifiche misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della segnalazione, il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell’ambito delle violazioni di cui alla Procedura;
- b. la segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*.

Le **misure di protezione previste** nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati sono le seguenti:

- divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell’ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore di Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all’ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto⁴ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e
 - o sussistessero le condizioni di cui sopra;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (indicate nel Decreto *Whistleblowing* e nella precedente Procedura al paragrafo 7).

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

7 Sistema sanzionatorio

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio.

In particolare, è soggetto a **sanzioni pecuniarie** da parte dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le **sanzioni disciplinari** previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una **sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando è accertata** in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero

⁴ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

(ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave⁵. Laddove, quindi, l’istruttoria abbia evidenziato che la segnalazione fosse infondata e sia accertato che il “whistleblower” l’abbia effettuata con dolo o colpa grave, ovvero laddove si accerti che un soggetto abbia violato la riservatezza del segnalante o abbia compiuto altri atti in violazione della Procedura e della normativa vigente, il Referente *Whistleblowing* ne darà informativa, oltre all’OdV, ai soggetti deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovverosia (i) il Responsabile dell’Area in cui si inquadrano le Risorse Umane e il Direttore della struttura di appartenenza dell’autore della violazione accertata, laddove il destinatario della sanzione sia un lavoratore dipendente, oppure (ii) i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, laddove il destinatario della sanzione sia un amministratore, un sindaco o un membro dell’Organismo di Vigilanza.

Da ultimo, si evidenzia che la Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del “whistleblower” nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 c.c.

8. Protezione e Conservazione della documentazione

In ogni momento, tutte le persone che hanno effettuato segnalazioni fornendo i propri dati personali possono, alle condizioni previste dalla regolamentazione in vigore, accedere ai propri dati personali, opporsi per motivi legittimi al trattamento, domandare la loro cancellazione, limitazione del trattamento o comunicare delle istruzioni sulla loro sorte in caso di decesso seguendo la procedura applicabile dalla Società e le indicazioni meglio specificate sulla relativa informativa sulla protezione dei dati personali ai sensi del GDPR.

L’insieme di tutte le informazioni e i documenti forniti con la segnalazione sono oggetto di archiviazione ad alto livello di protezione della riservatezza per tutta la fase di istruttoria di ricevibilità e trattazione. Gli stessi non sono modificabili successivamente all’invio da parte del segnalante e sono archiviati presso un data base esterno alla Società e al gruppo ovvero presso un fornitore terzo (i dati sono archiviati presso server siti in Germania).

La segnalazione e relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell’esito finale del processo di gestione della segnalazione.

I dati personali relativi a segnalazioni considerate fuori dal perimetro di applicazione della presente procedura saranno distrutti o le segnalazioni comunque archiviate previa anonimizzazione dei relativi dati personali riferibili alla persona.

I dati personali relativi a segnalazioni non seguite da procedimenti disciplinari o giudiziari saranno distrutti o archiviati previa anonimizzazione dopo 12 mesi dalla chiusura del processo di trattazione.

⁵ Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l’applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell’ANAC.

I dati personali relativi a segnalazioni seguite da un procedimento disciplinare o giudiziario nei confronti della persona oggetto della segnalazione o dell'autore di una segnalazione abusiva sono conservati da parte del Gruppo Crédit Agricole fino alla chiusura del procedimento stesso.

In tutti i casi di archiviazione di dati personali come sopra descritti si precisa che gli stessi saranno tenuti in database separati ad alto livello di protezione e ad accesso ristretto per un periodo non eccedente quello del procedimento contenzioso.

9. Segnalazione Esterna

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interna, il Decreto *Whistleblowing* prevede per alcuni destinatari della normativa e a determinate condizioni la possibilità di effettuare le segnalazioni tramite un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC nonché di effettuare una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità Giudiziaria.

L'ANAC sul proprio sito internet ha pubblicato linee guida in materia di *whistleblowing* e mette a disposizione indicazioni circa: (i) le misure di protezione; (ii) i propri contatti; (iii) le istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione interna o dei canali di segnalazione interni; (iv) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni; (v) le modalità tramite le quali chiedere al Segnalante integrazioni; (vi) gli enti del terzo settore che possono fornire informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito.

Nell'ambito della Società, il Decreto *Whistleblowing* trova applicazione solo per le segnalazioni di violazioni del Modello e illeciti previsti dal Decreto 231 (“Segnalazioni 231”).

Per le Segnalazioni 231 non è possibile effettuare una segnalazione esterna al canale istituito dall'ANAC (né effettuare una divulgazione pubblica); pertanto, per effettuare una segnalazione dovranno essere utilizzati i canali interni e le modalità indicate nella presente Procedura.

Resta ferma la possibilità di comunicare all'ANAC, tramite il canale presente sul sito istituzionale dell'Autorità, le ritorsioni che si ritiene di aver subito in ragione di una segnalazione.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica, si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

10. Reporting e Controllo

Il Referente interno redige regolarmente, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente, la reportistica relativa alle segnalazioni ricevute nel periodo di rilevanza al Consiglio di Amministrazione.