

## **GESTIONE SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER**

### **ARTICOLO 1 – PREMESSA**

1.1. Il presente Regolamento disciplina l'istituto giuridico del Whistleblowing che è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata integrata dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche A.N.A.C. quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Successivamente sono intervenute altre modifiche introdotte dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”; dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” nonché l'ultima riforma dell'istituto si deve al decreto di attuazione della direttiva dell'Unione Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo nonché delle normative nazionali, recepita con il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Il Decreto abroga l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 231/2001, che disciplinano la tutela del dipendente sia pubblico che privato che segnala illeciti, nonché l'art. 3 della L. 179/2017 in tema di obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Il citato D.lgs. 24/2023 si compone di quattro capi. Il primo “ambito di applicazione e definizioni” nel quale il legislatore amplia, rispetto alla normativa precedente, il novero degli enti sia del settore pubblico sia del settore privato, tenuti a predisporre ed attuare misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti, individuandoli con la tecnica del rinvio, nonché i soggetti cui è riconosciuta la protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione interna od esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria. Il secondo “segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche” nel quale si individuano le tipologie di illeciti da considerare, si forniscono indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce evidenziando i casi in cui il decreto non trova applicazione. Il terzo capo “misure di protezione” spiega il sistema di protezione previsto dal Decreto il quale si compone di più tipi di tutela: tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive, limitazioni della responsabilità rispetto alla rilevazione e diffusione di alcune categorie di informazioni e la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC. L'ultimo capo racchiude le disposizioni finali.

### **ARTICOLO 2 – AMBITO SOGGETTIVO**

I soggetti che possono segnalare illeciti sono:

- a) i dipendenti del Banco Nazionale di Prova (di seguito BNP), sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione, tirocinio curriculare o extracurriculare;
- c) i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di opere o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ente.

### **ARTICOLO 3 – AMBITO OGGETTIVO**

3.1. È necessario che la segnalazione, la divulgazione pubblica o denuncia siano effettuate nell'interesse all'integrità dell'Ente e all'interesse pubblico e che abbia ad oggetto:

- a) segnalazioni di condotte che possono consistere in illeciti amministrativi, civili e penali di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- b) condotte illecite non ancora compiute che si possono verificare in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- c) le comunicazioni di misure ritorsive adottate dall'Ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

3.2 Le segnalazioni possono essere effettuate nei seguenti modi:

a) La segnalazione può essere presentata utilizzando l'apposito modulo, disponibile sul sito aziendale Ente trasparente > Altri contenuti > segnalazione condotte illecite, da compilarsi in ogni sua parte. La segnalazione deve essere indirizzata al R.P.C.T. del BNP via Mameli 63 25063 Gardone Val Trompia, con le seguenti modalità:

I. Portale dedicato all'indirizzo: <https://whistblowing.bancoprova.it/#/>

II. Posta elettronica ordinaria al seguente indirizzo: [tiziana.dandrea@bancoprova.it](mailto:tiziana.dandrea@bancoprova.it);

III. Raccomandata con ricevuta di ritorno;

IV. Servizio postale ordinario.

V. Consegna brevi manu in sede;

Al fine di garantire l'assoluta riservatezza dei dati personali è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

v. La prima con i dati identificativi del segnalante;

vi. La seconda con la segnalazione.

Entrambe inserite in un'ulteriore terza busta recante la dicitura "riservata al R.P.C.T."

c) oppure in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto; le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato.

3.3. Le segnalazioni devono essere inoltrate all'R.P.C.T.

3.4. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal R.P.C.T. (ad esempio superiore gerarchico, dirigente) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al R.P.C.T. aziendale.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga a un soggetto diverso dal RPCT, la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT medesimo, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

3.5. Le segnalazioni ad A.N.A.C. ricorrono solo esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna senza averne il seguito,

c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione stessa possa determinare il rischio di ritorsione ovvero che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente.

3.6 Nel caso in cui la segnalazione esterna sia presentata ad un soggetto diverso dalle suddette

Autorità, questa dovrà essere trasmessa all'Autorità competente entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

3.7. L'oggetto della segnalazione riguarda azioni e/o omissioni conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante – con esclusione quindi di atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi – che individuano con certezza l'autore dell'illecito e che:

a) costituiscono, ai sensi del Codice Penale, reato contro la Pubblica Amministrazione (a mero titolo esemplificativo: peculato, malversazione, indebita percezione di erogazioni, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), contro la persona (a mero titolo esemplificativo: violenza, minaccia, etc.), contro il patrimonio (furto, truffa);

b) nel corso dell'attività amministrativa, riscontrino l'abuso – anche tentato – da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno;

c) possono cagionare danni patrimoniali, intesi anche come danno all'immagine e alla reputazione, all'Ente;

d) possono cagionare danni alla salute o sicurezza degli utenti, dipendenti, cittadini o danno all'ambiente;

e) possono arrecare pregiudizio agli utenti, dipendenti o altri soggetti che svolgono la propria attività presso l'Ente;

f) costituiscono violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e suoi aggiornamenti;

g) costituiscono violazione di disposizioni normative europee.

La segnalazione non potrà invece riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

3.8. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

3.9. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e in particolare, è necessario risultino chiare:

a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

b) la descrizione del fatto;

c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

3.10. Nel caso in cui prevenissero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante, queste sono considerate anonime e in ogni caso istruite secondo il procedimento ordinario.

3.11. Il d.lgs. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Tramite questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

#### ARTICOLO 4 - TUTELA DEL SEGNALANTE

4.1. Le misure di protezione previste nel Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano ai soggetti indicati all'art. 2 che, al momento della segnalazione, avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

4.2. Il sistema di prevenzione inoltre prevede:

a) la tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, nonché delle persone menzionate nella segnalazione;

b) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'Ente in ragione della segnalazione;

c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rilevazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni:

i. fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;

ii. la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste del Decreto per beneficiare delle tutele;

d) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

4.3. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5.2 del D.lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies co. 1 lett. F del codice in materia di protezione dei dati personali. Nel caso in cui il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e, pertanto non è più sottratta ad un eventuale accesso.

4.4. Il soggetto che riceve e tratta la segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Ente, il R.P.C.T. non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

4.5. Per quanto riguarda la protezione dei dati nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/67922, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003 (Tale norma prevede la possibilità per l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito. È altresì previsto che il titolare del trattamento informi l'interessato di tale facoltà).

4.6. I soggetti che trattano i dati – R.P.C.T., componenti dell'eventuale gruppo di lavoro, custode dell'identità e personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione - devono comunque essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali in caso di violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali. Tali soggetti non sono direttamente responsabili poiché le eventuali violazioni sono imputabili al "titolare del trattamento", ovvero, in tal caso alla Ente in quanto persona giuridica (art. 4, par. 7, del Regolamento 2016/79).

4.7. Come previsto all'art. 12 del Decreto nell'ambito dei procedimenti giudiziari e disciplinari l'identità del segnalante non può essere rivelata ed in particolare:

a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale: tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»;

b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

c) nell'ambito del procedimento disciplinare:

i. 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;

ii. qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4.8. Non è dovuta alcuna tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nel caso in cui si configurino a suo carico responsabilità di natura penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.), di diffamazione (art. 595 c.p.), di illecito civile (art. 2043 c.c.) e comunque in tutti i casi in cui l'anonimato non è opponibile per previsione espressa della legge.

4.9. Nel caso in cui si renda necessario, il R.P.C.T. trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 24 del 2023. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il R.P.C.T. fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.

4.10. Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Ente, il R.P.C.T. non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

4.11. L'Ente, qualora ritenga che il whistleblower abbia posto in essere, attraverso la segnalazione presentata, una condotta calunniosa, diffamatoria o, in generale, penalmente rilevante, non potrà sanzionare il dipendente per tali motivi. Solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave la Ente potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante.

4.12. Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste.

## ARTICOLO 5 – TUTELA DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

5.1. La tutela da misure ritorsive o discriminatorie, anche eventuali, adottate dall'Ente a causa della segnalazione effettuata è disciplinata all'art. 17 del Decreto. Lo stesso, all'art. 4, tipizza le fattispecie che costituiscono ritorsioni.

Il dipendente che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Per "misure ritorsive" si intendono non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni, tentati o minacciati, posti in essere dalla Ente nei confronti del dipendente/segnalante.

5.2. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata solo ed esclusivamente ad A.N.A.C., fornendo a quest'ultima elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organismi competenti dell'Unione Europea. A tal fine l'Autorità ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive rinvenibile al link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. In via alternativa, ANAC predispone un servizio telefonico con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa privacy dei dati personali, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali. Ultima tipologia di segnalazione esterna avviene tramite incontri diretti fissati con un operatore dell'Ufficio per la vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblower (UWHIB) che inserisce la segnalazione nella piattaforma informatica.

5.3. La ritorsione non sussiste quando la misura contestata dal segnalante sia motivata da ragioni estranee alla segnalazione ovvero laddove risulti che le misure organizzative, ritenute ritorsive, siano state adottate non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri dipendenti che non hanno presentato segnalazioni di illeciti. Inoltre, l'intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

5.4. Nel caso in cui A.N.A.C. accerti la natura ritorsiva di atti adottati dalla Ente, ne discende che questi sono nulli e l'Autorità ne dichiara la nullità come previsto dall'art. 18 della legge 300/1970. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

5.5. Ai sensi dell'art. 19 co. 1 del d.lgs. 24/2023, l'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

5.6. Qualora vengano accertate le fattispecie suesposte, A.N.A.C. applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro (art. 21 lett. A d.lgs. 24/2023). Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

5.7. Ad un ulteriore rafforzamento della protezione, il legislatore prevede la possibilità ad ANAC di stipulare convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi forniscano misure di sostegno al segnalante. Tali enti sono inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale e prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- a) sulle modalità di segnalazione;
- b) sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'UE;
- c) sui diritti della persona coinvolta;

d) sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## ARTICOLO 6 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

6.1. La segnalazione di cui al precedente articolo deve essere presentata al R.P.C.T. dal dipendente o soggetto legittimato utilizzando le modalità indicate all'art. 3.11 / 18

6.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ricevuta la segnalazione,

a) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantiene interlocuzioni con il segnalante;

c) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avvio, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In particolare, il R.P.C.T. verifica la:

a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Ente;

b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;

c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza

e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;

g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Si precisa che nei casi di cui alle lett. c) e g), il R.P.C.T., appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il R.P.C.T. avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il R.P.C.T. può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Ente, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il R.P.C.T. ravvisi:

a) elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;

b) il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al R.P.C.T. accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Ente oggetto di segnalazione.

6.3. Nel caso di segnalazioni di illecito e/o comportamento discriminatorio nei confronti del segnalante, per cui esistono profili di fondatezza che attengono rischi e reati contenuti nel catalogo del D.lgs. n. 231/01, l'R.P.C.T. informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Con cadenza almeno semestrale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza comunica all'Organismo di Vigilanza le

risultanze degli accertamenti effettuati sulle segnalazioni di illecito e/o comportamento discriminatorio nei confronti del segnalante, evidenziando quelle per cui esistono profili di fondatezza che attengono rischi e reati contenuti nel catalogo del D.lgs. n. 231/01.

6.4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assicura la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

6.6. Nell'ipotesi in cui il R.P.C.T. si trovi in una posizione di conflitto di interessi, la gestione e analisi della segnalazione sarà in capo all'O.D.V.

## ARTICOLO 7 – IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

7.1 al R.P.C.T. un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni. Il R.P.C.T., oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute”

7.2. Il R.P.C.T. è pertanto il soggetto legittimato, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il R.P.C.T. può coincidere con il custode dell'identità. Resta fermo che, sebbene quest'ultimo non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di “autorizzato” al trattamento (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003).

7.3. Al R.P.C.T. spetta la valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali, secondo quanto indicato all'art. 6.2. Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il R.P.C.T. la sanzione pecuniaria che l'Autorità irroga ai sensi del “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio”, adottato da A.N.A.C.

7.4. Il R.P.C.T. rende conto, con modalità stabilite dalla Ente nel P.T.P.C.T. del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

## ARTICOLO 8 - SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI VERSO A.N.A.C.

8.1. Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al R.P.C.T. dell'Ente ove le stesse si sono verificate, il R.P.C.T. offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad A.N.A.C. dal D.lg. 24/2023.

8.2. Come indicato nella Parte seconda delle Linee Guida adottate dall'Autorità con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, A.N.A.C. segue la gestione sia delle “segnalazioni” che delle “comunicazioni di misure ritorsive” e può ricevere le segnalazioni di condotte illecite da parte dei soggetti di cui art. 3 del d.lgs. 24/2023, mentre qualsiasi comunicazioni da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente dove le misure ritenute ritorsive sono state adottate non sono prese in considerazione, in quanto, le tutele introdotte sono indirizzate alla singola persona fisica.

8.3. Per le modalità di presentazione delle segnalazioni ad A.N.A.C. e la loro gestione si richiama quanto indicato nelle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.

8.4. Le comunicazioni di misure ritorsive possono essere trasmesse ad A.N.A.C. da parte del soggetto interessato nonché ai soggetti diversi dal segnalante ma comunque implicati nella segnalazione (per quanto riguarda il concetto di misura ritorsiva o discriminatoria si rinvia all'art. 5). Compito di A.N.A.C. è quello di accertare, secondo la propria competenza, che ci sia un collegamento diretto o indiretto tra la segnalazione e la misura ritorsiva o discriminatoria. In caso positivo, applicare la sanzione.

Affinché A.N.A.C. istruisca la pratica è necessario vi sia una precedente segnalazione di illeciti da parte del dipendente destinatario della misura, giacché è in relazione a tale segnalazione che va valutato l'intento ritorsivo della misura adottata dalla Ente. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione/danno, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione e sarà quest'ultima a dover dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante non sono in alcun modo collegate alla segnalazione. Nel procedimento innanzi ad A.N.A.C., quindi, l'intento ritorsivo si presume. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con A.N.A.C. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante. Resta fermo che contro la decisione di A.N.A.C. si può ricorrere dinanzi al giudice amministrativo.

8.5. La comunicazione è considerata inammissibile e/o improcedibile, e l'ufficio procede alla sua archiviazione, da comunicare al whistleblower, nei seguenti casi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- c) finalità palesemente emulativa;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;
- g) intervento dell'Autorità non più attuale.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine entro il quale fornire riscontro.

Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia e la misura presuntivamente ritorsiva adottata nei confronti del whistleblower, l'Autorità avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta misura entro novanta giorni dalla acquisizione della comunicazione, salve specifiche esigenze del procedimento, quali ad esempio la necessità di integrazione documentale e/o chiarimenti.

8.6. In relazione agli atti del procedimento sanzionatorio, sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile che ha adottato, suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, possono esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi (artt. 22 e ss. l. 241/1990), ciò al fine di garantire il diritto di difesa dell'accusato. La comunicazione di misure ritorsive e la documentazione ivi allegata non sono sottratte all'accesso agli atti (artt. 22 e ss. l. 241/1990) né all'accesso civico generalizzato (art.5, co. 2, d.lgs. 33/2013).

Resta fermo che, laddove nella comunicazione vi siano riferimenti alla segnalazione, essi sono debitamente oscurati.

8.7. Il procedimento condotto da A.N.A.C. si conclude con l'adozione di un provvedimento:

- a) di archiviazione;
- b) 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 (si rinvia al Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera A.N.A.C. n. 690 del 2020).

8.8. Laddove A.N.A.C. accerti:

a) il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, responsabile è considerato il R.P.C.T.;

b) l'assenza o non conformità di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente che ha adottato il P.T.P.C.T. e nominato il R.P.C.T.;

c) l'adozione di misure discriminatorie o di misure ritorsive nei confronti del segnalante, come conseguenza della segnalazione, responsabile è considerato il soggetto o i soggetti che hanno adottato o concorso all'adozione del provvedimento o il soggetto cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione ritorsiva.

Si rammenta che nei casi indicati dal Regolamento sanzionatorio, connotati da elementi di ragionevole fondatezza delle responsabilità, ai fini di garantire un intervento tempestivo, l'Autorità esercita il potere sanzionatorio mediante un iter procedimentale semplificato (si rinvia al Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera A.N.A.C. n. 301 del 2023).

## ARTICOLO 9 - PRIVACY

9.1. BNP è tenuta a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di "liceità, correttezza e trasparenza" nonché di "minimizzazione", in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento UE 2016/679).

9.2. I dati devono inoltre essere "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli stessi "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali" (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento).

Con riguardo al principio di liceità, trasparenza e correttezza, l'Ente fornisce agli interessati l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento rinvenibile [https://www.bancoprova.it/it/gdpr\\_e\\_privacy\\_policy/](https://www.bancoprova.it/it/gdpr_e_privacy_policy/)