

Linea Guida

Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni (whistleblowing)

La presente Linea Guida è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. in data 11 ottobre 2016, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

Sommario

1.	Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento	4
1.1.	Obiettivo del documento	4
1.2.	Ambito di applicazione e modalità di recepimento	5
2.	Principi di riferimento.....	5
3.	Riferimenti	6
3.1.	Normativa esterna.....	6
3.2.	Normativa interna	6
4.	Definizioni, abbreviazioni e acronimi	7
5.	Ruoli e responsabilità	9
5.1.	Consiglio di Amministrazione	9
5.2.	Responsabile del sistema interno di Segnalazione delle violazioni.....	9
5.3.	Organo preposto alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni.....	9
5.4.	Collegio Sindacale.....	10
6.	Sistema interno di segnalazione delle violazioni.....	10
6.1.	Soggetti coinvolti	10
6.2.	Fattispecie oggetto di Segnalazione	11
6.3.	Processo di gestione delle Segnalazioni	11
6.3.1.	Segnalazione	11
6.3.2.	Esame e valutazione delle Segnalazioni	12
6.3.3.	Provvedimenti decisionali collegati alla Segnalazione	13
6.3.4.	Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni.....	14
6.4.	Tutele del Segnalante e del Segnalato	14
6.4.1.	Tutele del Segnalante	14
6.4.2.	Tutele del Segnalato	15
6.5.	La reportistica	15

1. Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento

1.1. Obiettivo del documento

I recenti interventi legislativi in materia di segnalazione da parte dei dipendenti di irregolarità o violazioni della normativa, al fine di consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme ed il governo societario, nonché tutelare gli investitori e le categorie di soggetti fruitori dei servizi offerti, hanno espresso l'esigenza di adottare un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. "whistleblowing") e di disciplinarne i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale.

In particolare, il legislatore comunitario ha previsto l'introduzione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni nell'ambito della Direttiva comunitaria "CRD IV"¹. Tali disposizioni sono state recepite dal legislatore italiano nella normativa primaria² (cfr. art. 52-bis; art. 52-ter del TUB; art.8-bis e 8-ter del TUF) cui è seguito, il 21 luglio 2015, l'aggiornamento da parte di Banca d'Italia delle "Disposizioni di vigilanza per le banche" - Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII), con l'introduzione delle indicazioni in materia di whistleblowing.

Inoltre il Codice di Autodisciplina delle società quotate (Luglio 2015) ha previsto che un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi debba essere dotato di un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne.

La presente Linea Guida ha quindi l'obiettivo di definire un sistema interno volto a permettere la segnalazione da parte del personale di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Poste Italiane S.p.A., ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico aziendale. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la denuncia di presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Linea Guida è tesa a³:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;

¹ La Direttiva 2013/36/UE (Direttiva CRD IV) del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2001/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE ha disciplinato all'art. 71 della Sezione IV (Poteri di vigilanza, poteri di irrogare sanzioni e diritto di ricorso) la fattispecie della "Segnalazione delle violazioni".

² Al fine di recepire nell'ordinamento italiano la Direttiva CRD IV, il Governo ha emanato il Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n.72 recante modifiche al decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 (TUF)

³ Anche in conformità a quanto previsto dall'art. 52-bis del TUB.

- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

1.2. Ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente Linea Guida si applica a Poste Italiane S.p.A., compreso il Patrimonio BancoPosta.

Le società controllate, nel rispetto delle peculiarità organizzative o esigenze normative/regolatorie specifiche, recepiscono la presente Linea Guida adottando e/o adeguando i propri sistemi interni di segnalazione, in coerenza con quanto previsto dalla Capogruppo.

La presente Linea Guida non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e i relativi poteri di controllo per le materie di competenza, prescritti dalla legislazione vigente e dal Modello Organizzativo adottato ex D.Lgs. 231/01 dall'Azienda.

Il documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene inviato ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Responsabili di primo livello organizzativo di Poste Italiane S.p.A. e agli Amministratori Delegati delle Società del Gruppo e viene pubblicato sul sito intranet e internet aziendale. Poste Italiane S.p.A., inoltre, intende promuovere opportune attività di formazione del proprio personale dipendente per assicurare la consapevolezza e la corretta interpretazione del procedimento di segnalazione interno adottato.

La presente Linea Guida sostituisce la "Policy Segnalazioni Anomalie (Whistleblowing)" approvata in data 15 dicembre 2015.

2. Principi di riferimento

Il sistema interno di segnalazione delle violazioni adottato da Poste Italiane S.p.A. si ispira ai seguenti principi generali:

- **garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il responsabile del sistema interno di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che in ogni caso è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali;
- **protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede":** tutti i soggetti, dipendenti di Poste Italiane S.p.A., sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, Poste Italiane S.p.A. garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti;
- **imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività;

- **coordinamento tra le attività del Comitato Valutazioni Segnalazioni e quelle dell' Organismo di Vigilanza:** ferma restando l'autonomia d'azione e l'indipendenza di giudizio dell' Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, la Funzione Controllo Interno assicura il coordinamento tra le attività condotte dal Comitato Valutazione Segnalazioni e quelle svolte per competenza dall'Organismo di Vigilanza.

3. Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Linea Guida a disposizioni normative esterne ed interne a Poste Italiane S.p.A..

3.1. Normativa esterna

Le principali fonti normative di riferimento sono rappresentate da:

- R.D. 19 ottobre 1930, n. 1938 – Codice Penale
- D.P.R. 22 settembre 1998, n. 447 – Codice di procedura penale
- D.Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" del 08/06/2011 e successive modifiche e integrazioni
- D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o integrazioni
- Segnalazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali al Parlamento e al Governo sull'individuazione, mediante sistemi di segnalazione, degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale - 10 dicembre 2009 v. dco. Web n.1693019
- Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Directive– CRD IV)
- Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n.72
- Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n.385 - Testo Unico Bancario
- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58 - Testo Unico Finanza
- Circolare Banca d'Italia n.285/2013 – “Disposizioni di Vigilanza per le banche”, con riferimento alle attività afferenti il Patrimonio BancoPosta
- Codice di Autodisciplina delle società quotate (ultimo aggiornamento del 9 Luglio 2015)

3.2. Normativa interna

I principali documenti interni di riferimento sono:

- Modello Organizzativo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231
- Linee Guida Segnalazioni e Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza 231 di Poste Italiane
- Compendio dei poteri di Poste Italiane
- CCNL di Poste Italiane
- Codice Etico del Gruppo Poste Italiane
- Codice di comportamento fornitori e partner del Gruppo Poste Italiane
- Codice Deontologico di Autodisciplina dei Promotori Finanziari
- Accordi con OO.SS
- Linea Guida - Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi (SCIGR)
- Linea Guida per la definizione del Risk Appetite Framework e la valutazione delle Operazioni di Maggior Rilievo per il patrimonio BancoPosta

- Linea Guida per la definizione ed il monitoraggio del “Risk Appetite Framework” del Gruppo Poste Italiane
- Regolamento interno di funzionamento del Comitato Valutazione Segnalazioni (CVS) di Poste Italiane S.p.A, vigente
- Procedura “Gestione delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing)” , vigente.

4. Definizioni, abbreviazioni e acronimi

Definizioni:

Comitato Valutazioni Segnalazioni	Il Comitato di Valutazione delle Segnalazioni è un comitato interfunzionale costituito da un rappresentante per ciascuna delle seguenti funzioni aziendali: CI, RURES/TA, ALS, RURES/RUO e BP (quest’ultimo solo per le segnalazioni di propria competenza).
Segnalazione/i	Comunicazione effettuata, con qualsiasi mezzo o supporto, da un Segnalante in merito ad atti o fatti riferibili a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l’attività di Poste Italiane S.p.A., ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, e/o dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico; ▪ comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari e società del gruppo), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per l’Azienda.
Segnalante/i	Soggetto, appartenente ad una delle seguenti categorie di seguito riportate, che effettua una Segnalazione: <ul style="list-style-type: none"> ▪ lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) di Poste Italiane S.p.A. o di altra Società del Gruppo e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato ; ▪ membri di organi sociali.
Segnalato/i	Soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione

Abbreviazioni e acronimi:

PI	Poste Italiane S.p.A.
ALS	Affari Legali e Societari
BP	BancoPosta
CI	Controllo Interno
RURES	Risorse Umane, Relazione Esterne e Servizi
RURES/RUO	Risorse Umane, Relazione Esterne e Servizi/Risorse Umane e Organizzazione
RURES/TA	Risorse Umane, Relazione Esterne e Servizi/Tutela Aziendale
AD	Amministratore Delegato

CdA	Consiglio di Amministrazione
CCR	Comitato Controllo e Rischi
CVS	Comitato Valutazione Segnalazioni
OdV	Organismo di Vigilanza
MO 231	Modello Organizzativo 231 ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

5. Ruoli e responsabilità

I ruoli e le responsabilità attribuibili ai diversi soggetti coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni delle violazioni sono nel seguito identificati.

5.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni delle violazioni:

- approva la Linea Guida - Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing) e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi, su proposta dell' AD e previo parere del CCR;
- nomina il Responsabile del Sistema interno di segnalazione;
- è informato direttamente e senza indugio dal Responsabile del Sistema interno di segnalazione dei fatti oggetto di Segnalazione, ove rilevanti⁴;
- riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione redatta dal Responsabile del Sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

5.2. Responsabile del sistema interno di Segnalazione delle violazioni

Il Responsabile della Funzione Controllo Interno di Poste Italiane, in virtù delle responsabilità e dei compiti che già presidia all'interno del complessivo sistema dei controlli interni, ricopre il ruolo di Responsabile del Sistema interno di segnalazione e come tale:

- assicura il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni;
- assicura il coordinamento tra le attività condotte dal CVS e quelle svolte dagli Organismi di Vigilanza della Capogruppo e delle società controllate;
- riferisce, direttamente e senza indugio, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti⁵. Qualora le segnalazioni riguardino attività afferenti il Patrimonio BP, tale informativa sarà resa dal Responsabile di Revisione Interna BP;
- predispone una relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute per PI e per il Gruppo;
- individua il coordinatore del CVS;
- ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.

5.3. Organo preposto alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni

Il Comitato Valutazione Segnalazioni è l'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni ed è dotato di un Regolamento interno di funzionamento. Il CVS si compone:

⁴ Per fatti rilevanti si intende eventi capaci di generare impatti/danni diretti sull'operatività dei processi aziendali e sul sistema di controllo interno oppure di determinare rischi per l'Azienda anche solo potenziali, compresi quelli reputazionali, (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: alterazione di procedure operative o dati gestionali/contabili, in generale attività fraudolente).

⁵ Cfr. nota nr. 4.

- di un rappresentante delle seguenti Funzioni: CI, ALS, RURES/RUO, RURES/TA (membri permanenti);
- di un rappresentante BP/RI (membro “a chiamata”) che interviene nei soli casi afferenti le attività del Patrimonio BP, previste dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta, svolte direttamente o per il tramite dell’esercizio dei disciplinari esecutivi stipulati con PI.

Il CVS è coordinato dal rappresentante della Funzione CI.

Il CVS è incaricato di gestire le Segnalazioni oggetto della presente Linea Guida e nello specifico:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell’esistenza dei presupposti, re-indirizzamento Segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi o l’eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all’identità del Segnalante;
- predispone reportistica periodica riguardante le Segnalazioni ricevute.

Per il dettaglio delle attività svolte dal CVS si rinvia al paragrafo 6.3.2.

Al fine di rispettare il dettato normativo-regolatorio circa l’indipendenza gerarchico-funzionale e l’imparzialità di giudizio dell’organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, Poste Italiane si è dotata di canali alternativi in modo da assicurare che tale soggetto non sia gerarchicamente e funzionalmente subordinato al Segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione (per il relativo dettaglio si rinvia al successivo paragrafo 6.3.2).

5.4. Collegio Sindacale

L’organo con funzione di controllo vigila sull’osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull’adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili di PI e sul sistema di controllo interno.

L’organo con funzione di controllo è informato direttamente e senza indugio dal Responsabile del Sistema interno di segnalazione dei fatti oggetto di Segnalazione, ove rilevanti⁶; qualora tali fatti riguardino attività afferenti il Patrimonio BP tale informativa sarà resa dal Responsabile di Revisione Interna BP.

L’organo con funzione di controllo deve informare senza indugio la Banca d’Italia, nei soli casi afferenti le attività del Patrimonio BP, e - ove previsto - altre Autorità di Vigilanza in merito ad atti o fatti di cui venga a conoscenza nell’esercizio dei propri compiti, che possano costituire una irregolarità nella gestione ovvero una violazione della normativa.

6. Sistema interno di segnalazione delle violazioni

Con la presente Linea Guida, Poste Italiane definisce un sistema interno di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, in particolare: i soggetti che possono attivare tale sistema, le violazioni oggetto di Segnalazione, i canali per le Segnalazioni, le attività per la gestione, le tutele per il Segnalante ed il Segnalato, la reportistica.

6.1. Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente⁷ e in linea con le best practice, il sistema interno di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

⁶ Cfr. nota nr. 4.

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) di PI e di altre Società del Gruppo e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato ;
- membri di organi sociali.

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- membri degli organi sociali;
- Società del Gruppo, nell’ambito delle attività svolte per PI disciplinate da accordi intercompany;
- terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine all’Azienda.

6.2. Fattispecie oggetto di Segnalazione

Le Segnalazioni, come definite nel paragrafo 4, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- utilizzo improprio di beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- comportamenti non coerenti con i doveri etici e deontologici in capo al personale dipendente;
- per il Patrimonio BancoPosta violazioni delle normative disciplinanti l’attività bancaria e finanziaria;

Qualora la Segnalazione riguardi i reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, il CVS provvede ad inoltrarla all’Organismo di Vigilanza (si veda paragrafo 6.3.2).

6.3. Processo di gestione delle Segnalazioni

6.3.1. Segnalazione

Un soggetto appartenente alle categorie riportate al precedente paragrafo 6.1, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 6.2, ha la possibilità di effettuare una Segnalazione al CVS utilizzando i canali di seguito riportati:

- posta elettronica, all’indirizzo: ComitatoValutazioneSegnalazioni@posteitaliane.it;
- posta tradizionale, all’indirizzo: Comitato Valutazione Segnalazioni c/o Controllo Interno, Viale Europa n. 175 - 00144 Roma,

fornendo in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l’oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- luogo e data di svolgimento dei fatti;

⁷ Codice di Autodisciplina 2015 art. 7. Direttiva 2013/36/CE art. 71(3); D.Lgs. 385/93 (Testo Unico Bancario) art. 1 comma 2 lettera h-novies e art. 52-bis comma 1; D.Lgs. 58/98 (Testo Unico in materia di Intermediazione Finanziaria), art. 8bis e art. 8ter; ai sensi dell’art. 52-bis comma 1 del TUB, le banche adottano “*procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività bancaria*”. Secondo l’art. 1 comma 2 lettera h-novies del TUB, per personale si intendono “*i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato*”.

- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione abbia ad oggetto reati previsti dal MO 231, disponibile sul sito aziendale e sulla intranet, il Segnalante potrà avvalersi degli idonei canali nel seguito riportati:

- posta elettronica, all'indirizzo: segnalazioni231@posteitaliane.it;
- posta tradizionale, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza 231, Viale Europa n. 175 00144 Roma.

Le strutture di Poste Italiane preposte alla gestione delle Segnalazioni giunte attraverso i suddetti canali assicurano le medesime tutele previste dalla presente Linea Guida (si veda paragrafo 6.4). Le Segnalazioni potranno avvenire anche in forma anonima, tuttavia è consigliato che il Segnalante fornisca le proprie generalità in modo da poter essere contattato per effettuare eventuali approfondimenti, ferme restando tutte le tutele previste di cui al successivo paragrafo 6.4.1.

E' responsabilità di chi riceve una Segnalazione al di fuori dei suddetti canali inoltrarla tramite gli stessi, unitamente agli eventuali allegati, dando conferma di provvedere contestualmente alla distruzione/eliminazione quanto ricevuto. Tuttavia, al fine di garantire l'efficacia del Sistema interno di segnalazione, nonché la riservatezza delle informazioni e dei soggetti coinvolti, si raccomanda di utilizzare gli idonei canali previsti nel presente paragrafo.

6.3.2. Esame e valutazione delle Segnalazioni

Il CVS, ricevute le Segnalazioni attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta dal Segnalante ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti.
In particolare, per quanto riguarda le Segnalazioni anonime, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione di tutti i casi in cui la completa genericità delle Segnalazioni non consente neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, nel qual caso si determinano, implicitamente, i presupposti per l'archiviazione;
- re-indirizza le Segnalazioni non rientranti nel perimetro definito nella presente Linea Guida, alle Funzioni competenti (es. OdV nel caso di Segnalazioni di reati previsti dal MO 231; Uffici Reclami nel caso di reclami dei clienti; altre Società del Gruppo, in caso di Segnalazioni riguardanti soggetti dipendenti di altre Società) senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;
- identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della Segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni (cfr. par. 6.3.3);
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno delle Segnalazioni (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit o di fraud investigation, procedere con l'archiviazione della Segnalazione in caso di evidente e manifesta infondatezza, etc.) o richiedere, quando ne sia il caso, l'intervento di Autorità esterne preposte alle indagini e accertamenti che non possono essere svolti in ambito aziendale;
- nei casi afferenti le attività del Patrimonio BP e in tutti gli altri casi in cui lo ritenga opportuno, informa il Segnalante e il Segnalato sugli sviluppi del procedimento, con le modalità più idonee, tenendo conto

dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni; l'anonimato del segnalante è garantito, fatta eccezione per i casi previsti nel paragrafo 6.4.1;

- informa direttamente e senza indugio il Responsabile del sistema interno di segnalazione dei fatti oggetto di Segnalazione, ove rilevanti⁸;
- in caso di archiviazione di Segnalazioni trasmesse da Funzioni/Strutture Aziendali, il CVS ne dà comunicazione alle stesse per opportuna cognizione delle decisioni adottate.

Le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la Segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, in coerenza con quanto sopra descritto, Poste Italiane può applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, nonché la piena collegialità del CVS si prevedono i seguenti canali alternativi. Qualora la Segnalazione riguardi:

- uno dei membri del CVS o un dipendente delle funzioni facenti parte dello stesso, il soggetto coinvolto dovrà astenersi dalla valutazione ovvero essere estromesso dagli altri membri, inoltrando la Segnalazione al Responsabile di primo livello organizzativo della funzione interessata per l'opportuna sostituzione. Tale Responsabile potrà sostituirsi direttamente al rappresentante segnalato o provvederà a designare un sostituto (anche un consulente esterno);
- uno dei Responsabili di primo livello organizzativo delle funzioni facenti parte del CVS, gli altri Responsabili di primo livello organizzativo provvederanno alla sostituzione del membro facente parte della funzione coinvolta.

6.3.3. Provvedimenti decisionali collegati alla Segnalazione

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti, di volta in volta sulla base delle responsabilità organizzative attribuite (cfr. par.6.3.2). Le funzioni coinvolte per la definizione dei provvedimenti disciplinari saranno diverse dalle funzioni facenti parte del Comitato Valutazione Segnalazioni.

Le Funzioni competenti potranno avvalersi, per i provvedimenti nei confronti dei soggetti apicali del supporto del Comitato Controllo Rischi o del Collegio Sindacale, il quale fornisce raccomandazioni sui possibili provvedimenti da adottare (sanzioni, provvedimenti disciplinari, etc.).

Qualora il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni da egli stesso denunciate, il sistema di segnalazione di Poste Italiane prevede un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile⁹.

⁸ Cfr. nota nr. 4

⁹ L'inserimento di tale previsione discende da valutazioni discrezionali, quanto a organizzazione e regolamentazione dei processi aziendali, rientranti nei poteri e nelle prerogative datoriali; mentre, avuto riguardo alle attività afferenti il Patrimonio BancoPosta, essa costituisce recepimento delle indicazioni di Banca d'Italia in materia.

6.3.4. Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del CVS assicurare:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente le Segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi cartacei/informatici, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

6.4. Tutele del Segnalante e del Segnalato

6.4.1. Tutele del Segnalante

Poste Italiane, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la Segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella Segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, Poste Italiane garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. Segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella Segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc. vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Ai sensi della presente Linea Guida, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia né per chi segnala i presunti illeciti né per chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

Poste Italiane, inoltre, mette in atto dei meccanismi di follow-up finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal Segnalante e dal Segnalato al fine di dimostrare l'efficacia del sistema

interno di segnalazione delle violazioni, incoraggiarne l'utilizzo e provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione sul dipendente Segnalante.

6.4.2. Tutele del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, Poste Italiane ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

Poste Italiane, in qualità di Titolare del trattamento, informa il Segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e inoltre che l'art. 7, comma 2, del Decreto Legislativo 20 giugno 2003, n. 196¹⁰ non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato¹¹.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Linea Guida, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Linea Guida.

6.5. La reportistica

Il CVS predispone specifica reportistica periodica e in forma aggregata relativa alla totalità delle Segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti.

Le Società del Gruppo inviano, con cadenza periodica, al CVS di Poste Italiane una reportistica aggregata delle Segnalazioni ricevute da integrare nella reportistica di PI.

La reportistica prodotta dal CVS con riferimento a PI e alle altre Società del Gruppo viene trasmessa al Presidente del CdA, all'AD e ai Responsabili delle Funzioni RURES/TA, ALS, CI, RURES/RUO e BP.

Ai sensi delle disposizioni vigenti, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni redige una relazione annuale sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione che dovrà contenere le seguenti informazioni aggregate:

- esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di Segnalazione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del Segnalante e Segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema interno di segnalazione;
- executive summary relativo alle Segnalazioni ricevute nell'anno.

¹⁰ Cfr. D. Lgs. 196/03, art. 7, comma 2:

L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:

- a) dell'origine dei dati personali;
- b) delle finalità e modalità del trattamento;
- c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

¹¹ Cfr. TUB art. 52-bis, comma 4: La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Tale relazione annuale, che costituisce parte integrante della reportistica sulla valutazione di idoneità del SCIGR, è presentata al Collegio Sindacale nonché all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. e sarà resa disponibile in abstract mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito internet.