




Regolamento interno in materia di WHISTLEBLOWING

Ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII

11° aggiornamento del 21 luglio 2015


Delibera di CdA del 17/12/2015

**Documento deliberato dal Consiglio di Amministrazione
in data 17/12/2015**

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

INDICE

1 Premessa.....	3
2 Ambito di applicazione.....	3
2.1 <i>Perimetro oggettivo</i>	3
2.2 <i>Perimetro soggettivo</i>	5
3 Whistleblowing interno	5
3.1 <i>Nomina del responsabile dei sistemi interni di segnalazione.....</i>	5
4 Modalità di segnalazione	6
5 Contenuto della segnalazione	7
6 Procedure di segnalazione	8
7 Provvedimenti decisionali	9
8 Forme di tutela del segnalante	9
8.1 <i>Tutela dell'anonimato</i>	9
8.2 <i>Divieto di discriminazione</i>	10
9 Responsabilità del segnalante	11
10 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	11
11 Relazione annuale	11
Allegati.....	11

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

1 Premessa

Il 23 luglio 2015 la Banca d'Italia ha pubblicato l'11° aggiornamento della Circ. 285/13. Tale aggiornamento attua, tra l'altro, l'art. 52-bis del TUB che recepisce nell'ordinamento italiano le disposizioni della CRD IV in materia di **obblighi per le banche di dotarsi di sistemi interni di segnalazione delle violazioni** (c.d. *whistleblowing*).

In generale, l'obiettivo delle Disposizioni è quello di definire i requisiti minimi necessari per la predisposizione di sistemi di *whistleblowing* volti a consentire al personale di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano l'attività bancaria, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

In tale ambito, il presente Regolamento è volto a declinare **idonee soluzioni organizzative** in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni e proporzionalmente al profilo dimensionale e di complessità operativa della Banca.


2 Ambito di applicazione

2.1 Perimetro oggettivo

La normativa primaria (TUB, art. 52-bis comma 1) limita il perimetro oggettivo del c.d. *whistleblowing* alla "violazione di norme disciplinanti l'attività bancaria". Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia specificano che possono assumere rilevanza tutti gli atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria (intendendosi per "attività bancaria" quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3, TUB).

Pertanto, appare evidente che il campo di applicazione oggettivo del *whistleblowing* è limitato alle sole violazioni delle "norme disciplinanti l'attività bancaria" - non estendendosi alla generalità delle norme cui un istituto di credito deve conformarsi – e, quindi, alle norme relative:

- alla raccolta del risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito;
- ad ogni altra attività finanziaria (tutte quelle ammesse al mutuo riconoscimento, ad es. servizi di pagamento ed emissione di moneta elettronica), nonché connesse (es. collocamento polizze assicurative) e strumentali (es. elaborazione dati, servizi informatici), secondo la disciplina di ciascuna.


	<p style="text-align: center;">Progetto</p> <p style="text-align: center;">Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni</p>	<p style="text-align: center;">Documento</p> <p style="text-align: center;">Whistleblowing Policy</p>	<p style="text-align: center;">Documento rilasciato 1.0</p>
---	---	--	--

Resta fermo il principio secondo cui, se la Banca estende la procedura anche a segnalazioni che riguardano la violazione di norme, procedure e regolamenti interni diversi da quelli disciplinanti l'attività bancaria, **la segnalazione e la relativa procedura di gestione non ricadono nell'ambito dell'art. 52-bis TUB, si deve pertanto dare informativa ai dipendenti della circostanza che esse non beneficino, quindi, delle stesse prerogative** (ad esempio, diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, diritti del soggetto segnalato) **previste da tale norma a tutela del soggetto segnalante e di quello segnalato.**

In merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il **whistleblowing**, la Banca - conformemente a quanto precisato dalla stessa Banca d'Italia nel resoconto della consultazione – non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione, e pertanto si limita ad indicare alcuni tra gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività bancaria.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- ✓ emissione di assegni circolari senza autorizzazione e altre violazioni in materia di titoli di credito assegni (CAI, protesti ecc.) o cambiali;
- ✓ falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia di antiriciclaggio;
- ✓ falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni finanziarie;
- ✓ omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- ✓ frode, furto e appropriazione indebita;
- ✓ pagamenti e liquidazioni illegittimi;
- ✓ attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario o delle politiche di remunerazione;
- ✓ violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza bancaria e finanziaria;
- ✓ accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- ✓ utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- ✓ induzione della clientela a fornire dati e/o informazioni non corrette nell'ambito della profilatura antiriciclaggio e Mifid;

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

- ✓ abuso di comportamenti legati al c.d. *misselling*, vale a dire la vendita di prodotti finanziari in modo non corretto e trasparente;
- ✓ falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;
- ✓ sottoscrizione di modulistica in bianco da parte della clientela;
- ✓ raccolta di disposizioni, incassi e prelievi di contante al domicilio del cliente al di fuori delle regole aziendali e/o mandato della clientela.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

2.2 Perimetro soggettivo

Conformemente a quanto previsto dalla normativa primaria (TUB, art. 52-bis) le segnalazioni possono essere effettuate dal **personale** della Banca così come definito dall'art.1, comma 2, lett. h-*novies* del medesimo TUB: *"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"*.

A titolo esemplificativo, rientrano nella suddetta definizione tutti coloro che sono assunti presso l'azienda con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori somministrati e i lavoratori in distacco presso la Banca.

L'Ufficio Contabilità (Area Amministrativa) è tenuta alla definizione e all'aggiornamento del perimetro dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni. Ogniqualvolta un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, la funzione è tenuta a trasmettere al soggetto stesso il presente regolamento, nonché qualora implementata la modalità di segnalazione attraverso procedura informatica, le istruzioni per ottenere le credenziali necessarie per effettuare la segnalazione.

3 Whistleblowing interno

3.1 Nomina del responsabile dei sistemi interni di segnalazione

Conformemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha nominato un soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione con il compito di:

- ✓ assicurare il corretto funzionamento delle procedure;

	<p style="text-align: center;">Progetto</p> <p style="text-align: center;">Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni</p>	<p style="text-align: center;">Documento</p> <p style="text-align: center;">Whistleblowing Policy</p>	<p style="text-align: center;">Documento rilasciato 1.0</p>
---	--	---	---

- ✓ riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- ✓ redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale della Banca.

La Banca ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative - alla luce del principio di proporzionalità - e con il proprio modello organizzativo e operativo, attribuire al responsabile dei sistemi di segnalazione, anche le **attività di ricezione**.

La Banca ha pertanto attribuito tali ruoli al responsabile della funzione di Compliance;

Qualora il responsabile dei sistemi interni nonché della ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte dalla "Funzione Riserva" assegnata al Referente interno dell'Internal Audit.

In sintesi:


Responsabile sistemi interni e Funzione che riceve, esamina e valuta	Funzione di riserva
Compliance	Referente Internal Audit

4 Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata, tramite apposito modulo riportato nell'allegato 1¹, dal soggetto segnalante al soggetto preposto alla ricezione (funzione di Compliance) attraverso una delle seguenti modalità:

- a) mediante invio all'apposito indirizzo e-mail **segnalazioni.violazioni@bccaquara.it**, riconducibile al soggetto preposto alla ricezione della segnalazione oppure all'indirizzo e-mail del responsabile pro tempore della funzione di compliance (*attualmente simone.pepe@bccaquara.it*). Qualora tale soggetto sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, tramite l'indirizzo e-mail **segnalazioni.riserva@bccaquara.it**, facente riferimento alla "funzione riserva" come sopra individuata;
- b) tramite lettera raccomandata all'indirizzo di sede amministrativa della Banca (attualmente Via Garibaldi 5, 84020 Aquara), all'attenzione del soggetto preposto alla ricezione della segnalazione.

¹ In caso di segnalazione verbale, le informazioni richieste nel modulo sono trasmesse verbalmente e trascritte nell'apposito verbale.

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

Qualora tale soggetto sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, al medesimo indirizzo, all'attenzione della "funzione riserva" come sopra individuata;

- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al soggetto preposto alla ricezione della segnalazione e da questo riportata a verbale. Qualora tale soggetto sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, la dichiarazione viene rilasciata alla "funzione riserva" come sopra individuata e da questa riportata a verbale;
- d) Quando implementata, tramite procedura informatica cui accedere con l'inserimento delle relative credenziali fornite dal Responsabile Amministrativo. Il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente dal soggetto preposto alla ricezione della stessa. Qualora quest'ultimo sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, la procedura informatica predisposta prevede la possibilità di operare l'invio della segnalazione alla "funzione riserva" come sopra individuata. **ATTENZIONE Alla data di rilascio del presente regolamento la procedura informatica non è stata implementata, pertanto il personale dipendente potrà utilizzare tale canale di comunicazione solo a seguito di specifica informativa ricevuta successivamente.**

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal preposto alla ricezione esame e valutazione che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

5 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

	<p style="text-align: center;">Progetto</p> <p style="text-align: center;">Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni</p>	<p style="text-align: center;">Documento</p> <p style="text-align: center;">Whistleblowing Policy</p>	<p style="text-align: center;">Documento rilasciato 1.0</p>
---	---	--	--

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all’assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

E’ comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare l’autore della segnalazione, NON verranno prese in considerazione.

6 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione (ovvero la “Funzione riserva” qualora ricorrano i presupposti) - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel par. 6 del presente Regolamento - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l’avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione.

Nel caso di **infondatezza**, il soggetto preposto all’esame e valutazione comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l’esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante informando separatamente il Responsabile dei sistemi interni dell’esito negativo dell’indagine svolta (ove tale figura non coincida con il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione).

Qualora invece dall’esito della verifica, la segnalazione risulti **non infondata**, il soggetto preposto all’esame e valutazione procede ad informare il segnalante circa l’esito positivo delle indagini. Con apposita comunicazione, il soggetto preposto all’esame e valutazione procede ad informare l’OdV qualora la segnalazione effettuata risulti fondata e attenga a fatti e/o comportamenti che possono comportare le responsabilità della Banca ex d.lgs. 231/01.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, il soggetto preposto all’esame e valutazione effettua la **valutazione** della segnalazione in termini di rilevanza e gravità² della stessa e procede ad informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) e - tramite comunicazione separata – il segnalato e il Responsabile dei sistemi interni circa gli esiti della valutazione stessa. Quest’ultimo informa tempestivamente gli Organi (CdA e Collegio Sindacale) nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari

² La gravità è presunta se il fatto segnalato non sia manifestamente infondato e risulti potenzialmente idoneo a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità. A titolo esemplificativo (ma non esaustivo), possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo.

	<p style="text-align: center;">Progetto</p> <p style="text-align: center;">Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni</p>	<p style="text-align: center;">Documento</p> <p style="text-align: center;">Whistleblowing Policy</p>	<p style="text-align: center;">Documento rilasciato 1.0</p>
---	---	--	--

gravità, nonché il Direttore Generale (in qualità di capo del personale) affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – il Responsabile dei sistemi interni riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

Qualora oggetto della segnalazione sia il medesimo Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e la segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, in via del tutto eccezionale l'informativa tempestiva agli Organi Aziendali dovrà essere fornita direttamente dal soggetto preposto all'esame e valutazione della segnalazione.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Banca. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 3 mesi dalla ricezione della stessa.

Solo in casi eccezionali e opportunamente motivati, l'esame e la valutazione della segnalazione possono estendersi fino a sei mesi, previa apposita comunicazione agli Organi.

7 Provvedimenti decisionali

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al CdA, sentito il Collegio Sindacale.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il CdA prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

8 Forme di tutela del segnalante

8.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui al punto 2.1., l'identità del segnalante (*whistleblower*) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

L'anonimato del *whistleblower* è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare). L'identità del segnalante può invece essere rivelata al Direttore generale (in qualità di capo del personale), nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

8.2 Divieto di discriminazione

I dipendenti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

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.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, la Banca può valutare di disporre il trasferimento per incompatibilità ambientale del segnalante, previo consenso del medesimo.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al Direttore generale (in qualità di capo del personale) del dipendente autore della presunta discriminazione, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

	Progetto Adeguamento 11° aggiornamento 285/13 Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni	Documento Whistleblowing Policy	Documento rilasciato 1.0
---	--	---	---------------------------------------

9 Responsabilità del segnalante

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

10 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura del soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione garantire:

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- ✓ la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (*cartacei/informatici*), con gli opportuni livelli di sicurezza e 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 delle procedure privacy vigenti in Banca.

E' tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

11 Relazione annuale

Il responsabile dei sistemi interni redige annualmente, nel rispetto della tutela dei segnalanti, una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Tale relazione è approvata dal CdA sentito il Collegio Sindacale e messa a disposizione del personale.

Allegati

- ✓ Modulo di segnalazione
- ✓ Compendio normativo