

CIRCOLARE TECNICA 04/19

Milano, 16 dicembre 2019

OGGETTO: Adozione di un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing)
 Elaborazione risultati dell'indagine associativa

Cordiali saluti

 Il Segretario Generale
 Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:

ASSOCIATI ORDINARI E CORRISPONDENTI			
AOSTA FACTOR	Alessandro BERTOLDO	GENERALFINANCE	Massimo GIANOLLI
BANCA CARIGE	Walter CAPPO	GUBER BANCA	DIREZIONE GENERALE Andrea BUONAROTA
BANCA FARMAFACTORING	Massimiliano BELINGHERI	IBM ITALIA SERVIZI FINANZIARI	Bruno PASERO
BANCA IFIS	Alberto STACCIONE Raffaele ZINGONE	IFITALIA	Gianluca LAURIA
BANCA SISTEMA	Fausto GALMARINI Andrea TRUPIA	ILLIMITY BANK	DIREZIONE GENERALE Franco MARCARINI
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	Davide TOGNETTI	INTESA SANPAOLO	Stefano FIRPO Alberto REBOSIO
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro RICCO	MBFACTA	Enrico BUZZONI
BCC FACTORING	DIREZIONE GENERALE Carlo NAPOLEONI	MEDIOCREDITO CENTRALE	DIREZIONE GENERALE Alberto ROMANI
BURGO FACTOR	Ugo BERTINI	MPS LEASING & FACTORING	Simone PASQUINI
CREDEMFACTOR	Luciano BRAGLIA	SACE FCT	Paolo ALFIERI
CREDIMI	DIREZIONE GENERALE Luca BOTTONE Ezio CARLA'	SERFACTORING	Sergio MEREGHETTI
CREDIT AGRICOLE EUROFACTOR	Ivan TOMASSI	SG FACTORING	Carlo MESCIERI
CREVAL PIU'FACTOR	Stefano ZUCCHERATO	UBI FACTOR	Sergio PASSONI
EMIL-RO FACTOR	Paolo LICCIARDELLO Vittorio GIUSTINIANI	UNICREDIT FACTORING	Roberto FIORINI
EXPRIVIA	Gianluigi RIVA		
FACTORCOOP	Franco TAPPARO		
FACTORIT	Antonio DE MARTINI		
FERCREDIT	Raffaella PISTILLI		
FIDIS	Andrea FAINA		
GBM BANCA	DIREZIONE GENERALE		
GE CAPITAL FUNDING SERVICES	Fabio GIORDANO		
ASSOCIATI SOSTENITORI			
ARCARES	Willy BURKHARDT	STUDIO LEGALE LUPI E ASSOCIATI	Massimo LUPI
BENEFIND	Alessandro CICCHI	STUDIO LEGALE RAIA & PARTNERS	Domenico RAIA
FS2A	Francesco SACCHI		
GIOVANARDI POTOTSCHNIG & ASSOCIATI STUDIO LEGALE	Segreteria Generale		
LA SCALA SOCIETA' TRA AVVOCATI	Luciana CIPOLLA		
LEXANT STUDIO LEGALE	Andrea ARNALDI		
SCIUME' - Avvocati e Commercialisti	Paolo SCIUME'		
SEFIN	Claudia NEGRI		
STUDIO LEG. FUMAGALLI, GRANDO e ASSOCIATI	Francesco LOI		

Si trasmettono i risultati dell'indagine associativa, che si è svolta nel periodo gennaio – aprile 2019 (con integrazione in settembre 2019), sui principali aspetti di adozione da parte delle società di factoring dei sistemi di segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing) in relazione a reati e altre condotte illecite di cui i dipendenti venissero a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa. Il lavoro descrive i principali aspetti dei sistemi di whistleblowing adottati dalle società operanti nel settore del factoring ed in particolare quelli inerenti le modalità organizzative del sistema e il destinatario della segnalazione, lo stato di avanzamento dell'adozione del sistema, l'oggetto, il contenuto e il canale della segnalazione, l'efficacia dello strumento a partire dalla sua adozione, in termini di numerosità delle segnalazioni, esiti e altri risultati/vantaggi ottenuti o generati dalla normativa, da confrontarsi con lo sforzo implementativo, in termini di costi di implementazione o altri impegni/criticità.

INDAGINE su

Adozione di un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing)

Indice

Introduzione.....	3
Elaborazione risultati d'indagine.....	4
Compendio della normativa di riferimento.....	15
Questionario d'indagine	19

Abstract

Il lavoro descrive i principali aspetti dei sistemi di whistleblowing adottati dalle società operanti nel settore del factoring ed in particolare quelli inerenti le modalità organizzative del sistema e il destinatario della segnalazione, lo stato di avanzamento dell'adozione del sistema, l'oggetto, il contenuto e il canale della segnalazione, l'efficacia dello strumento a partire dalla sua adozione, in termini di numerosità delle segnalazioni, esiti e altri risultati/vantaggi ottenuti o generati dalla normativa, da confrontarsi con lo sforzo implementativo, in termini di costi di implementazione o altri impegni/criticità.

L'analisi mostra che l'adozione e l'implementazione dei sistemi di segnalazione di irregolarità e illeciti sono già quasi completamente completate e a regime ma il ritorno sul piano operativo risulta attualmente modesto; non si registrano infatti segnalazioni. Nonostante lo scarso utilizzo del sistema, che potrebbe rivelare criticità legate all'applicazione dell'istituto in un contesto di lavoro privato e di circoscritte dimensioni e alla fiducia nell'effettiva tutela del soggetto segnalante, l'implementazione di un sistema di whistleblowing ha rappresentato per gli intermediari anche l'occasione per un'autovalutazione e per far emergere e risolvere disfunzioni organizzative, ponendo in essere misure organizzative interne in grado di anticipare e evitare l'insorgere di condotte segnalabili, e per sensibilizzare i dipendenti sui valori della legalità e della trasparenza.

INDAGINE su

Adozione di un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing)

Introduzione

La normativa inerente il tema delle segnalazioni da parte di dipendenti di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, ha acquisito la più ampia diffusione e conoscenza a seguito della L. 30 novembre 2017, n. 179 che ha introdotto le norme sulla tutela degli autori di segnalazioni e che ha, fra l'altro, modificato il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa degli enti.

In realtà, il sistema delle segnalazione delle violazioni è stato introdotto nell'ordinamento nazionale già dal 2012 con riferimento al pubblico impiego, con le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, e dal 2013 con riferimento al settore creditizio, in quanto previsto dalla Direttiva europea 36/2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi, tramite "meccanismi efficaci e affidabili per incoraggiare la segnalazione alle autorità competenti di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni nazionali di recepimento della presente direttiva e del regolamento (UE) n. 575/2013".

A seguito di ciò è intervenuta nel 2015 una modifica del Testo Unico Bancario e delle correlate disposizioni della Banca d'Italia che prevedono l'adozione per gli intermediari creditizi e finanziari di 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.

L'adozione da parte del settore bancario e finanziario è, seppure già avviato e completato, ancora in fase di rodaggio, nel senso che manca una prassi condivisa e una raccolta di case history e quindi un'analisi dell'efficacia della normativa, come invece risulta disponibile per il settore pubblico.

Proprio l'esigenza di disporre di approfondimenti specifici per il settore sull'efficacia della normativa, anche in relazione alle diverse modalità di implementazione, con l'obiettivo di rafforzare il livello dei controlli, ha spinto la Commissione Tecnica Controlli Interni di Assifact ad avviare un'indagine, presso gli Associati, sui principali aspetti dei sistemi di whistleblowing ed in particolare: le modalità organizzative del sistema e il destinatario della segnalazione, lo stato di avanzamento dell'adozione del sistema, l'oggetto, il contenuto e il canale della segnalazione, l'efficacia dello strumento a partire dalla sua adozione, in termini di numerosità delle segnalazioni, esiti e altri risultati/vantaggi ottenuti o generati dalla normativa, da confrontarsi con lo sforzo implementativo, in termini di costi di implementazione o altri impegni/criticità.

L'obiettivo del lavoro, realizzato tramite la distribuzione di un questionario agli Associati, è quindi quello di fornire un'analisi di settore sulle modalità di attuazione della norma e dei relativi risultati applicativi.

Il questionario (e la successiva analisi dei risultati aggregati) rappresenta anche essere un'utile traccia e strumento di orientamento per quelli che stanno affrontando la fase di implementazione della normativa e di definizione della policy di whistleblowing.

Il lavoro include, in allegato, una panoramica generale della normativa di riferimento completa delle tempistiche "obbligatorie" per i vari adempimenti previsti.

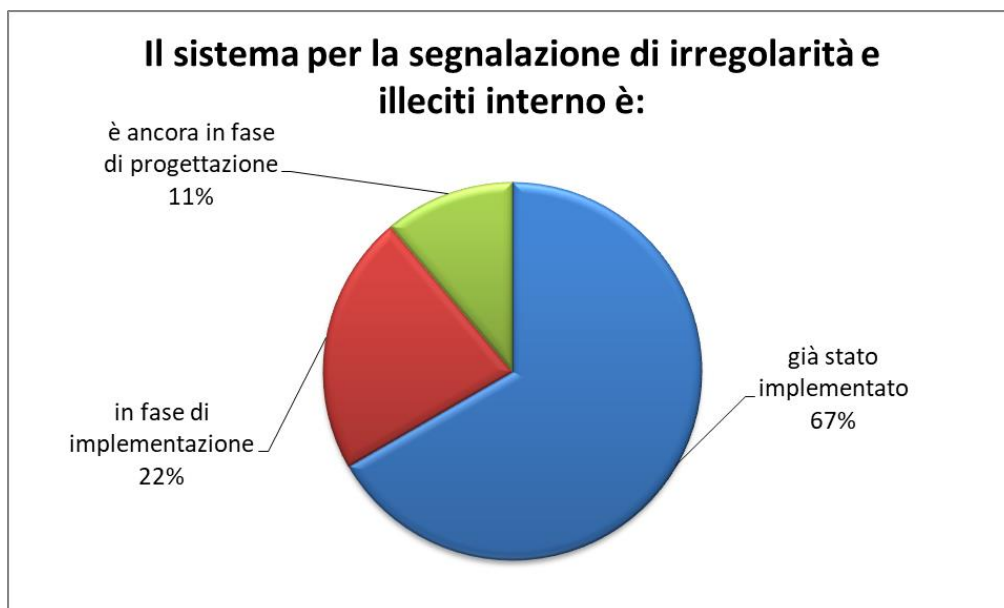
Elaborazione risultati d'indagine

Il presente lavoro raccoglie i risultati dell'indagine, che si è svolta nel periodo gennaio – aprile 2019, sui principali aspetti di adozione da parte delle società di factoring dei sistemi di segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing) in relazione a reati e altre condotte illecite di cui i dipendenti venissero a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa.

Hanno risposto all'indagine **18 Associati**, di cui 61% intermediari finanziari, 28% banche e 11% captive, che rappresentano il 66% del mercato del factoring al 31 dicembre 2019 (in termini di turnover). Fra i contributori 10 sono iscritti all'albo dei gruppi bancari e 2 all'albo gruppi finanziari.

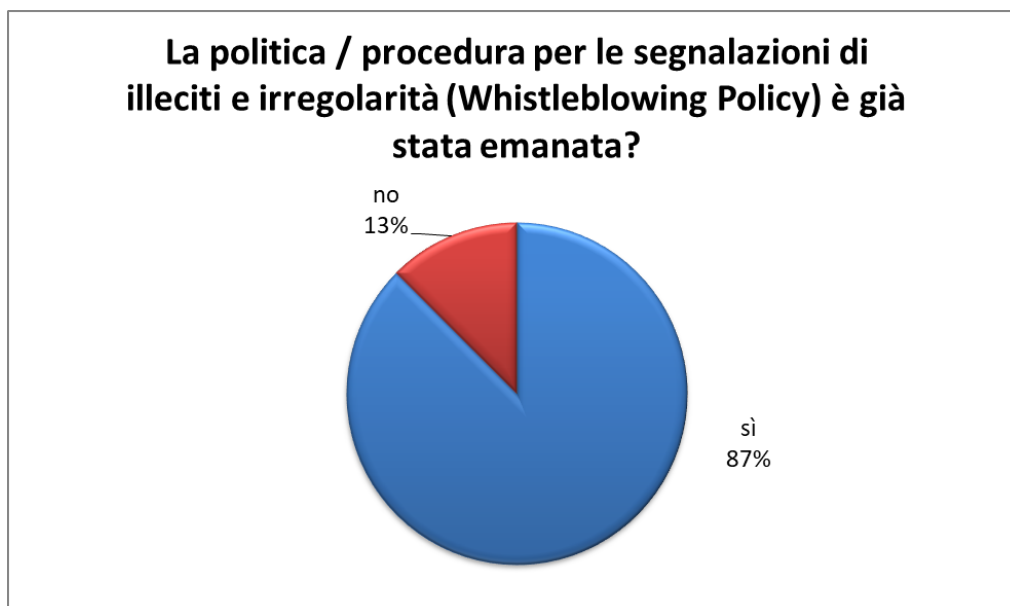
La fase di elaborazione ha richiesto un lavoro di verifica qualitativa e armonizzazione dei singoli questionari, per garantire la congruenza delle risposte e l'aggregazione dei contributi.

L'89% dei partecipanti segnala di aver già implementato, alla fine di aprile 2019, **o di essere in fase di implementazione di** un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti interno mentre per due intermediari è ancora in corso la fase di progettazione (la qual cosa non ha reso possibile proseguire nella compilazione del questionario d'indagine perché le domande successive implicano necessariamente una fase operativa).

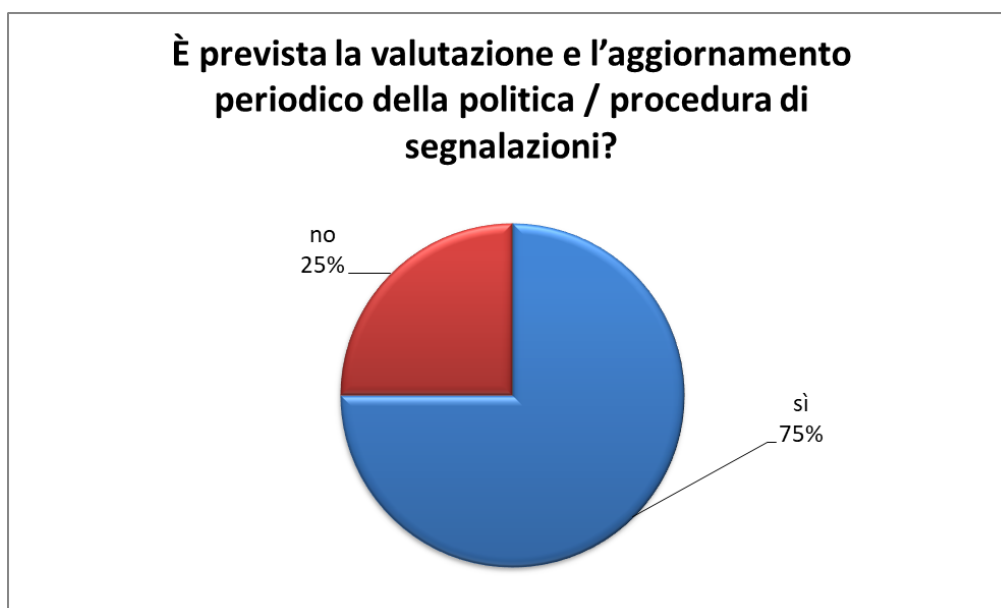


La quasi totalità dei partecipanti all'indagine (14 su 16), inclusi gli intermediari per i quali il sistema è ancora in fase di implementazione, ha già provveduto ad emanare la **Whistleblowing Policy** ossia la procedura /

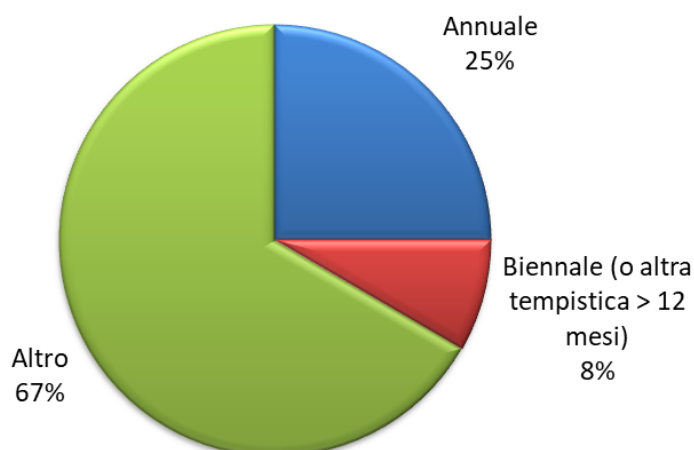
politica per le segnalazioni di illeciti e irregolarità. Ad eccezione di un caso in cui la policy è stata deliberata dal Responsabile Antiriciclaggio per quanto previsto art. 48 del D.lgs. 90/17 e dall'ODV per finalità relative al D.Lgs. 231/01, **l'organo deliberante risulta essere sempre il Consiglio di Amministrazione.**



E' prassi diffusa prevedere una valutazione di adeguatezza e un aggiornamento periodico **della policy whistleblowing**, seppure nella maggior parte dei casi (67%) non sia definita una cadenza precisa ma in ragione di evoluzioni normative, di modifiche nella policy di gruppo, di cambiamenti strutturali/organizzativi dell'intermediario o del gruppo di appartenenza ovvero sulla base delle valutazioni della funzione responsabile della politica/procedura che ha la responsabilità della verifica e dell'aggiornamento nel continuo.

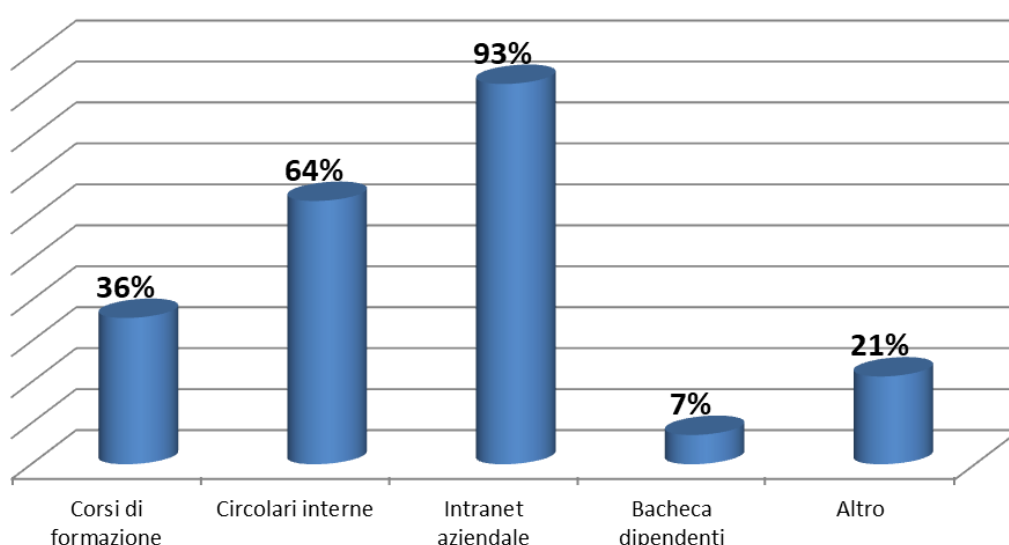


Con quale cadenza è previsto l'aggiornamento della policy whistleblowing?



Lo strumento tipico per la diffusione della conoscenza del sistema di segnalazioni e la circolarizzazione della policy ai dipendenti e collaboratori è rappresentato dall'**intranet aziendale** (per il 93% dei partecipanti all'indagine), spesso **in combinazioni con altri canali** quali le circolari interne, corsi di formazione (solo per il 36% dei partecipanti all'indagine), poster e locandine nelle aree comuni e nella bacheca, video, incontri informativi con l'Organismo di Vigilanza.

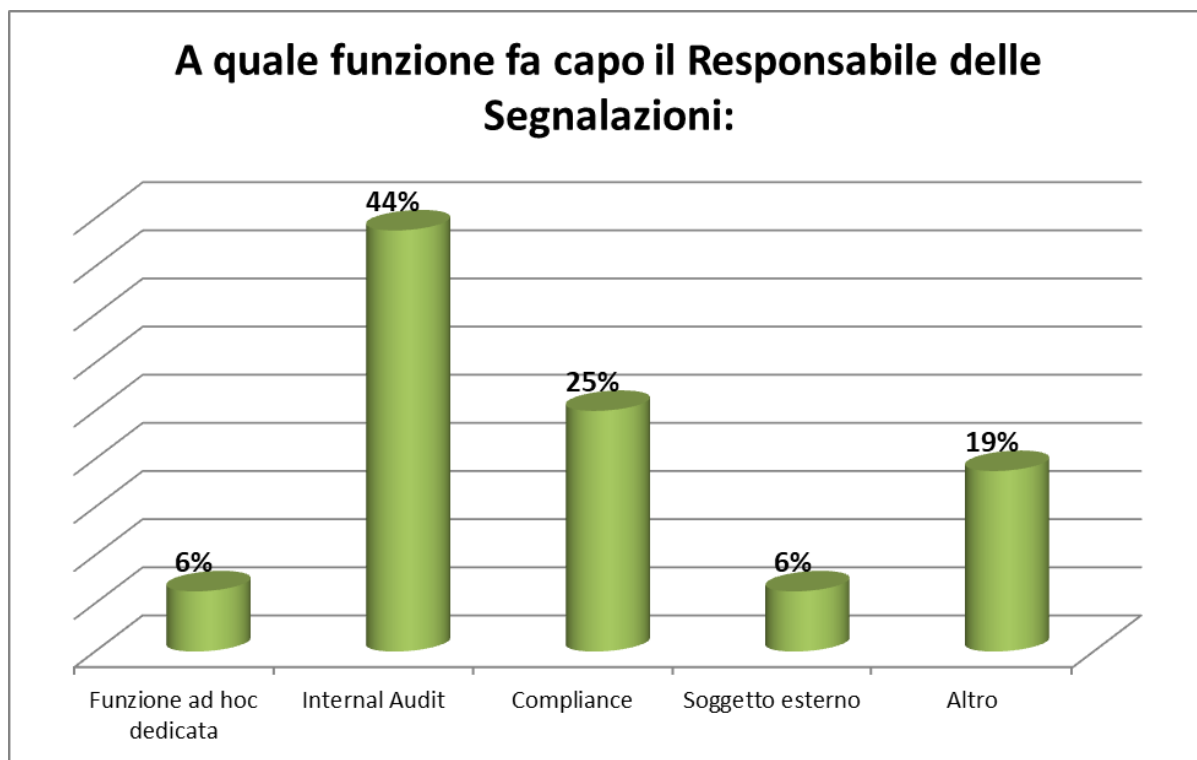
Che tipo di iniziativa è stata adottata per diffonderne la conoscenza in ambito aziendale?



Passando ad analizzare le **scelte organizzative** connesse all'implementazione del sistema di segnalazione di illeciti e irregolarità, **nella maggioranza dei casi** non è stata creata una funzione ad hoc dedicata ma il

Responsabile delle Segnalazioni fa capo ad un'altra funzione aziendale di controllo già esistente interna all'intermediario o al gruppo di appartenenza.

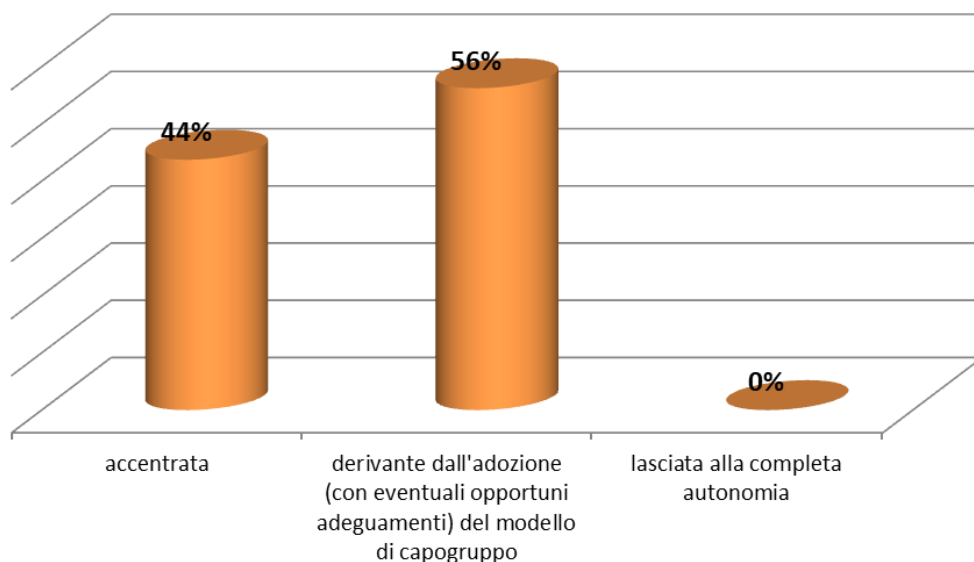
Principalmente la gestione del sistema di segnalazioni di condotte illecite è attribuita alle funzioni di internal audit o compliance, ma si registra anche la scelta di demandare tale funzione all'OdV, in quanto organismo indipendente, a Comitati etici, organismi interni polifunzionali e soluzioni collegiali miste (es. responsabile segnalazioni ad hoc dedicato / ODV).



L'ipotesi del ricorso ad un soggetto esterno è principalmente riconducibile all'attribuzione della funzione al Collegio Sindacale/OdV.

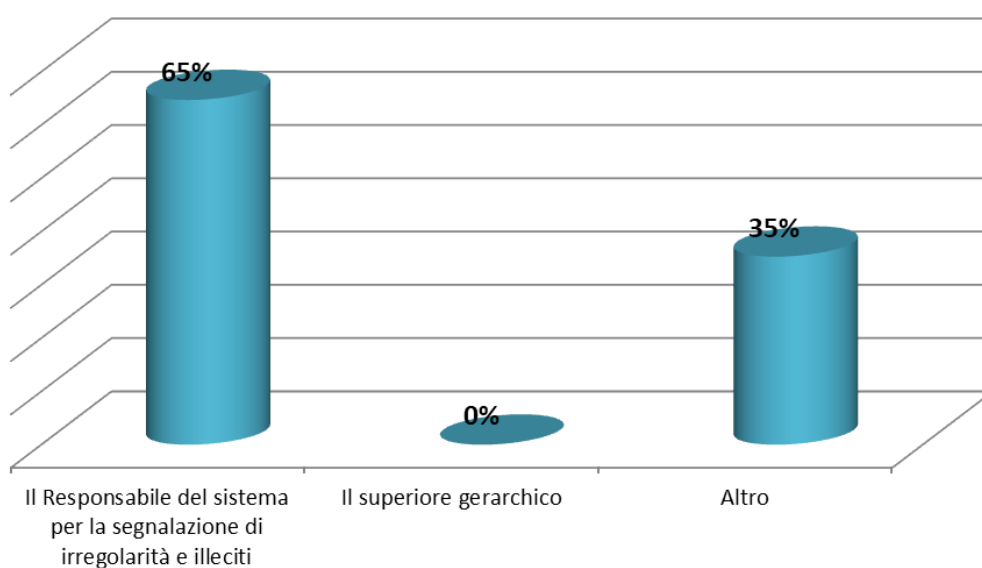
Nel caso di appartenenza ad un gruppo, l'adozione di sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti non risulta mai lasciata alla completa autonomia della singola legal entity ma viene **tipicamente adottato il modello di capogruppo, con gli eventuali ed opportuni adeguamenti connessi alla specifica operatività**, se non viene addirittura prevista una gestione accentrata della procedura per tutto il gruppo.

In caso di appartenenza a gruppo, la procedura è

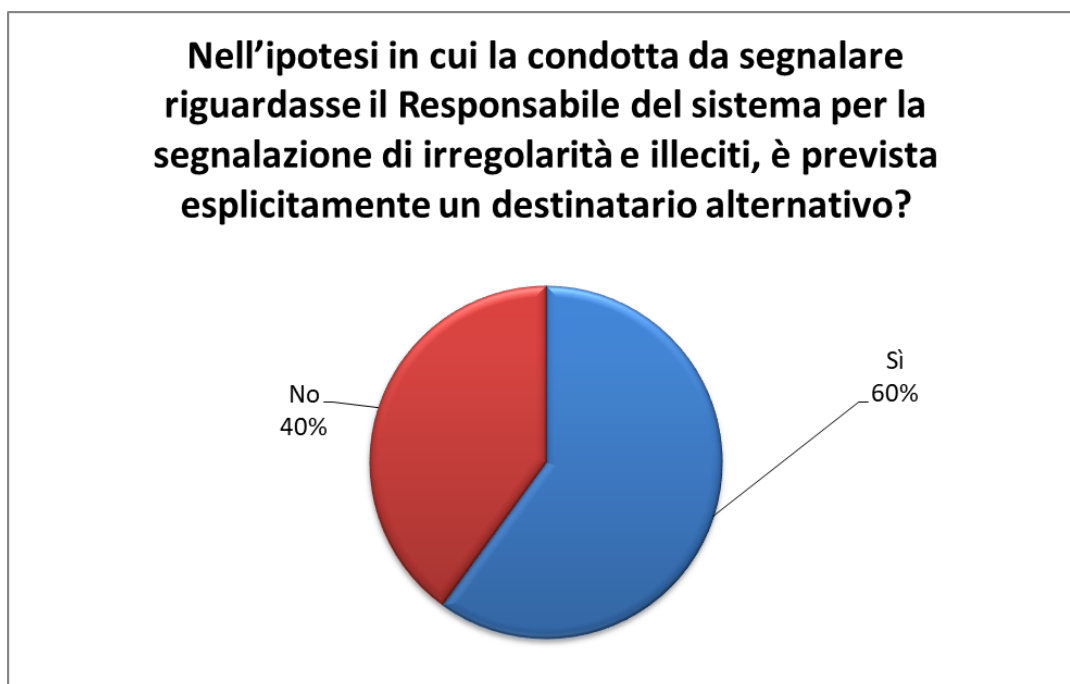


Nel 65% dei casi, il **destinatario delle segnalazioni è il Responsabile del sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti**, includendo le ipotesi in cui la gestione del sistema di segnalazioni è attribuito alle altre funzioni di controllo e la nomina a tale incarico ricade sul responsabile Internal Audit o Compliance. Si registrano casistiche in cui il destinatario delle segnalazioni degli illeciti è un organo collegiale, interno o di gruppo, quale il Comitato Etico, l'Organismo di Vigilanza ex 231/01, il Comitato Segnalazioni delle Violazioni di Gruppo, o un soggetto specificamente individuato, quale il Responsabile Audit, Resp Compliance, Responsabile Revisione Interna, Presidente OdV, che poi inoltra la segnalazione all'apposito organismo.

Chi è il destinatario della segnalazione?



Non tutti i modelli prevedono in modo esplicito la presenza di una figura alternativa che ricopra la funzione di destinatario delle segnalazioni di condotte illecite, nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto proprio il Responsabile del sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti. Nei casi in cui (per il 60% dei partecipanti all'indagine) è segnalata la presenza esplicita di un destinatario alternativo, tale incarico è affidato tipicamente ad un altro organo collegiale di controllo (o al relativo Presidente) sia esso l'ODV, il Collegio sindacale, il Comitato di Controllo Interno, il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo, il Comitato per il Controllo sulla Gestione, il Responsabile Audit di Gruppo; talvolta al Consiglio di Amministrazione. Non manca però la casistica di una nomina specifica quale Responsabile supplementare del sistema interno di segnalazione.



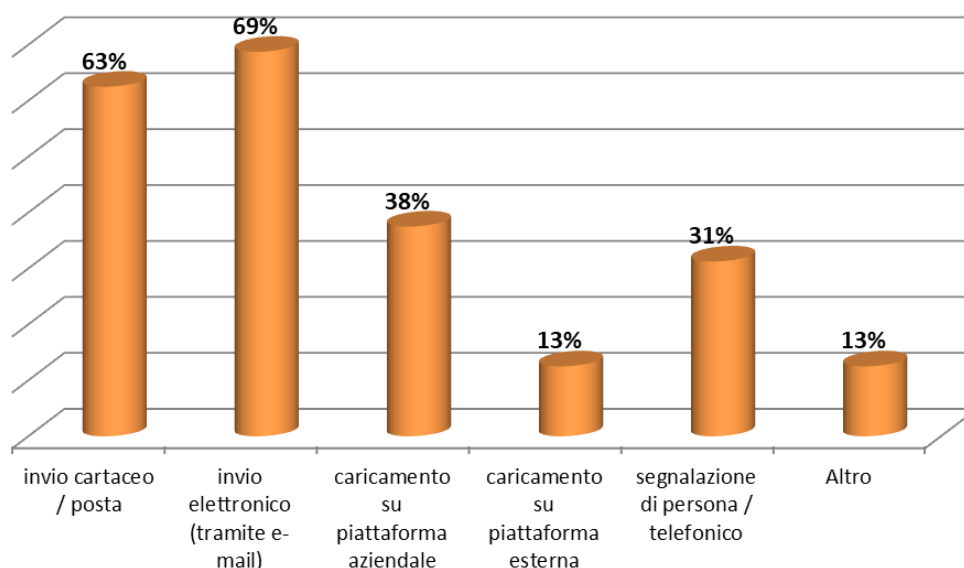
Con riguardo all'analisi della **procedura di segnalazione degli illeciti**, sono normalmente **utilizzati molteplici canali** per l'inoltro della propria segnalazione da parte del *whistleblower*: telefono, posta ordinaria, posta elettronica, certificata e non, piattaforme.

I più diffusi sono ancora rappresentati dall'invio cartaceo o tramite posta elettronica ma si registrano già casi in cui è possibile utilizzare esclusivamente la procedura apposita / piattaforma informatica.

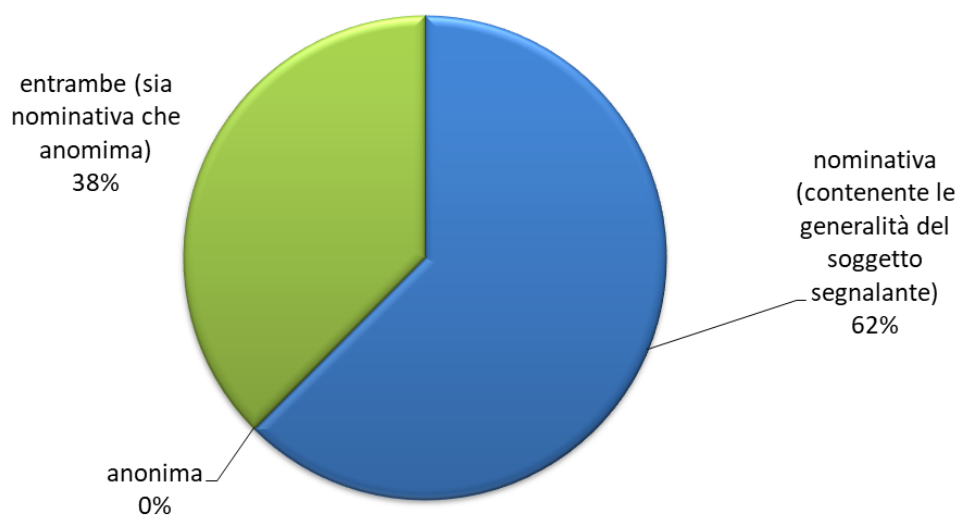
Per una quota significativa di sistemi (pari al 38% dei partecipanti all'indagine) vengono prese in considerazione **sia le segnalazioni nominative che quelle anonime**. Oltre il 60% dei partecipanti accoglie invece solo segnalazioni contenenti le generalità del soggetto segnalante, seppure con tutte le cautele di riservatezza eventualmente previste dalle policy.



Quale canale di segnalazione è stato previsto?



Tipologia di segnalazione accettata:



Tutte le policy whistleblowing contengono principi di carattere generale inerenti la **tutela del soggetto segnalante**. Entrando nello specifico, si rilevano enunciazioni più o meno articolate che prevedono che il segnalante è protetto da condotte ritorsive e non può essere sanzionato, licenziato, discriminato, penalizzato, demansionato, trasferito, o destinatario di altre misure organizzative determinate dalla segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

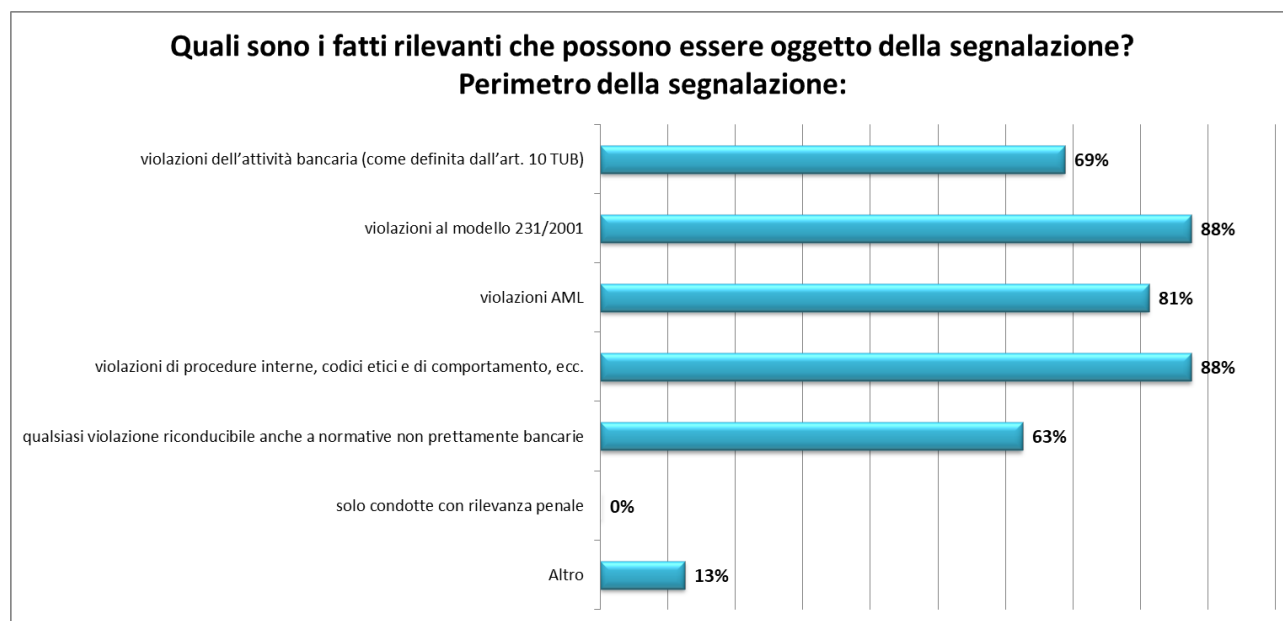
Si prevede inoltre l'esenzione da misure disciplinari nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata (salvo i casi di dolo/colpa grave).

Viene assicurata la riservatezza (e se possibile l'anonimato) del segnalante, salvo effettiva necessità per le finalità di istruttoria e talvolta solo con il consenso del segnalante stesso, la protezione dei dati personali e la confidenzialità delle informazioni raccolte.

Dal punto di vista operativo, alcune procedure informatiche utilizzate sono in grado di assicurare la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione. I canali di segnalazione scelti sono specifici, segregati ed autonomi rispetto ai canali ordinari delle comunicazioni aziendali. Altri individuano un indirizzo postale (o recapito email) esterno all'azienda e riservato al soggetto destinatario delle segnalazioni (sia esso il soggetto responsabile, l'OdV, ecc.).

Le policy contemplano anche enunciazioni, di carattere più o meno generale, di tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione nonché dell'identità dei **soggetti segnalati** e protezione ai sensi del GDPR. In alcune ipotesi, è previsto che il segnalato venga informato nel corso dell'istruttoria, solo se necessario; altre policy recano una specifica garanzia, speculare a quella del soggetto segnalante, contro condotte discriminatorie, penalizzanti, sanzionatorie e ritorsive fino alla conclusione delle indagini che eventualmente confermino l'effettivo coinvolgimento nella violazione.

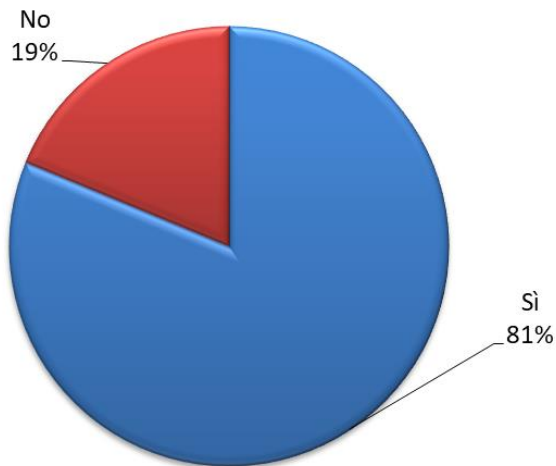
Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni prevalentemente contemplate dalle policy in indagine sono le violazioni riconducibili alla normativa sulla responsabilità amministrativa 231/01, le violazioni delle normative non necessariamente disciplinate l'attività bancaria e finanziaria, le violazioni delle normative e regolamenti interni, codici etici e di comportamento, le violazioni specifiche delle normative bancarie e finanziarie e antiriciclaggio, violazioni della normativa usura e delle regole a tutela degli interessi dei clienti ma anche comportamenti contrari all'etica professionale, inappropriati e comunque idonee ad arrecare danni o pregiudizi anche solo di immagine.



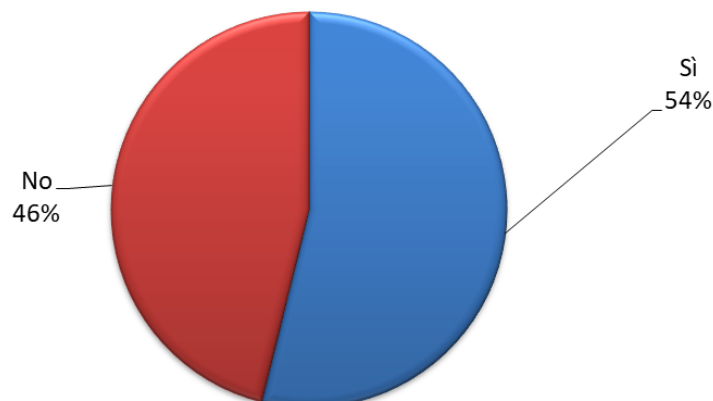
Nell'81% dei sistemi in indagine è prevista la predisposizione **di un reporting periodico da parte del Responsabile delle Segnalazioni** i cui contenuti, nel 54% dei casi, sono condivisi (con diverso grado di dettaglio) con i dipendenti dell'intermediario, tramite pubblicazione nell'intranet aziendale o comunicazione interna. Con l'intento di valorizzare al massimo lo spirito della normativa che, al di là

dell'intento di controllo e presidio dai comportamenti illeciti, ha come finalità ultima promuovere la cultura della legalità, dell'etica e della trasparenza, si registrano casi di pubblicazione della relazione periodica sul whistleblowing sul sito pubblico istituzionale dell'intermediario.

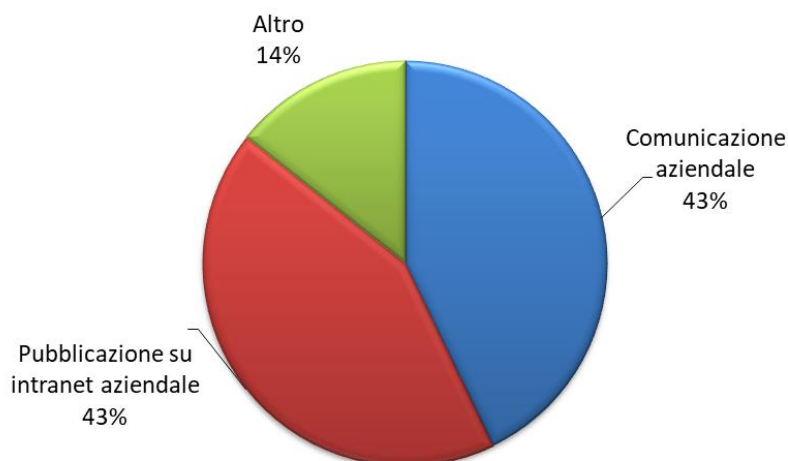
È previsto un reporting annuale del Responsabile delle Segnalazioni?



I contenuti del reporting annuale è condiviso, anche solo in forma sintetica e a livello aggregato, con i dipendenti?



Con quale supporto vengono condivisi i contenuti dei report del Responsabile delle Segnalazioni?



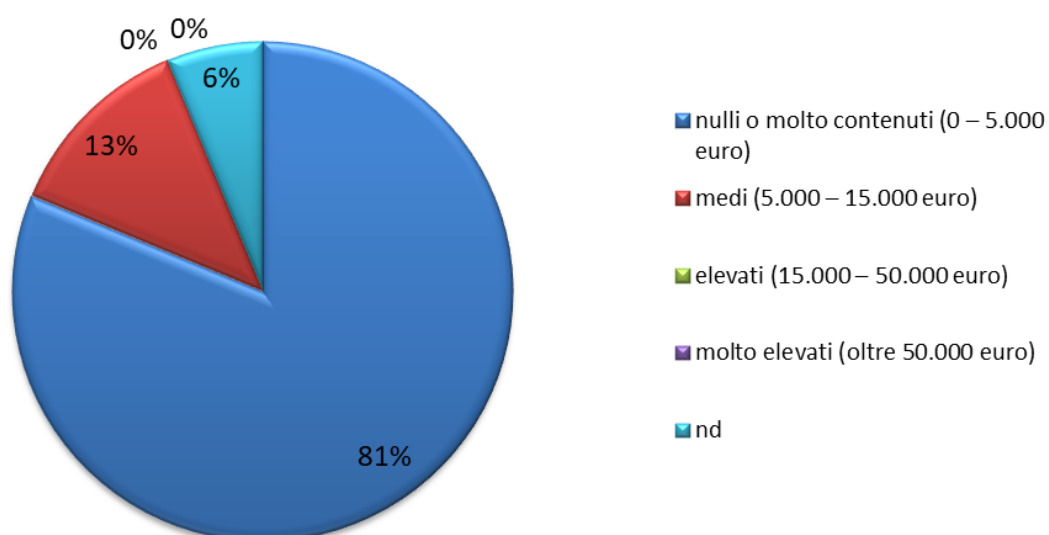
Nonostante l'implementazione e la funzionalità dei sistemi di segnalazione sia già a regime per quasi il 70% dei partecipanti all'indagine, nessuno – eccetto uno – ha ricevuto alcuna segnalazione. Nell'unico caso registrato, la segnalazione è risultata infondata e non ha quindi condotto ad alcun esito in termini di attenzione del management, procedimenti disciplinari, segnalazione alle Autorità competenti o archiviazione.

Lo scarso utilizzo del sistema, che può probabilmente essere spiegato da difficoltà dell'istituto ad attecchire nei contesti lavorativi privati e di ridotte dimensioni più che da scarsa conoscenza della materia, rivela le criticità legate all'applicazione dell'istituto in tale contesto e alla fiducia nell'effettiva tutela del soggetto segnalante.

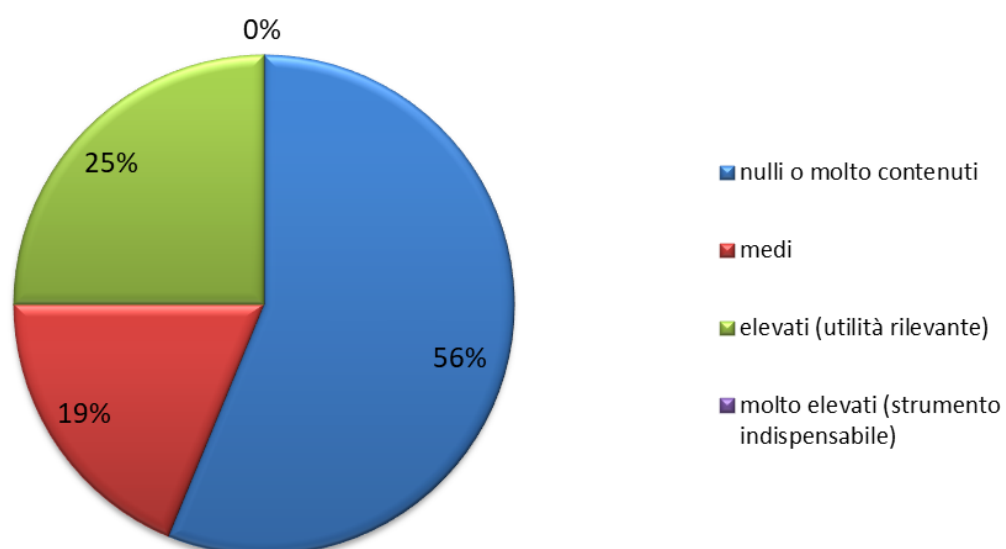
Alla luce degli sforzi per l'implementazione, che in realtà non sono apparsi di particolare impatto salvo gli aspetti organizzativi e procedurali, e delle scarse segnalazioni ricevute, la valutazione dei benefici dello strumento da parte dei partecipanti all'indagine restituisce, per il 56% dei partecipanti, un livello di utilità scarso o molto contenuto.

In realtà, l'implementazione di un sistema di whistleblowing rappresenta per l'intermediario anche l'occasione per un'autovalutazione e per far emergere e risolvere disfunzioni organizzative, ponendo in essere misure organizzative interne in grado di anticipare e evitare l'insorgere di condotte segnalabili, e per sensibilizzare i dipendenti sui valori della legalità e della trasparenza. A tale disciplina possono pertanto essere attribuiti effetti virtuosi. Ciò spiegherebbe perché, pur in assenza di segnalazioni, per il 47% dei partecipanti, al di là delle segnalazioni ricevute, lo strumento della segnalazioni presenta comunque profili di utilità medio/alta.

Valutazione dei costi di implementazione del sistema per la segnalazione:



Valutazione dei benefici dello strumento nella specifica realtà aziendale:



Adozione di un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing)

Compendio della normativa di riferimento

La tabella seguente richiama le fonti e le tempistiche di entrata in vigore della normativa che disciplina l'adozione di un canale whistleblowing per segnalare possibili violazioni della normativa o anomalie gestionali riscontrate presso tali intermediari.

Normativa	Modificata da:	In vigore da	Testo
art. 52-bis TUB	Articolo inserito dall'art. 1, comma 18, D.Lgs. 12 maggio 2015, n. 72.	Testo in vigore dal: 27-6-2015	<p>Articolo 52-bis (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni)</p> <p>1. Le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.</p> <p>2. Le procedure di cui al comma 1 sono idonee a:</p> <p>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;</p> <p>b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;</p> <p>c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.</p> <p>3. La presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>5. La Banca d'Italia emana disposizioni attuative del presente articolo.</p>
art. 4-undecies TUF	Articolo dapprima inserito dall'art. 1 del d.lgs. n. 129 del 3.8.2017 e poi modificato dall'art. 2 del d.lgs. n. 68 del 21.5.2018	Testo in vigore dal: 1-10-2018	<p>Art. 4-undecies (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni)</p> <p>1. I soggetti di cui alle parti II e III adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché</p>



Normativa	Modificata da:	In vigore da	Testo
			<p>del regolamento (UE) n. 596/2014.</p> <p>2. Le procedure previste al comma 1 sono idonee a garantire:</p> <p>a) 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; l'identità del segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato;</p> <p>b) la tutela adeguata del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;</p> <p>c) un canale specifico, indipendente e autonomo per la segnalazione.</p> <p>3. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura di cui al comma 1 non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.</p> <p>4. La Banca d'Italia e la Consob adottano, secondo le rispettive competenze, le disposizioni attuative del presente articolo, avuto riguardo all'esigenza di coordinare le funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti destinatari.</p>
<p>art. 6 d.lgs. 231/2001 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.</p>	<p>Modificata introdotta da LEGGE 30 novembre 2017, n. 179</p>	<p>Testo in vigore dal: 29-12-2017</p>	<p>Art. 6 comma <i>(Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente)</i></p> <p>2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:</p> <p>a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;</p> <p>b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;</p> <p>c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti</p>



ASSIFACT

Associazione Italiana per il Factoring

Normativa	Modificata da:	In vigore da	Testo
			del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
art. 48 d.lgs. 231/2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività' criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.	DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 90 Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività' criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006.	Testo in vigore dal: 4-7-2017	Art. 48 <i>(Sistemi interni di segnalazione delle violazioni)</i> 1. I soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. 2. Le procedure di cui al comma 1 garantiscono: a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni; b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione; c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato. 3. La presentazione della segnalazione di cui al presente articolo non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con il soggetto obbligato. 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.
Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte I – Recepimento in Italia della CRD IV	11° aggiornamento del 21 luglio 2015	Le banche si adeguano alle previsioni in	Sezione VIII – Sistemi interni di segnalazione delle violazioni In linea con il principio di proporzionalità, le banche definiscono i sistemi interni volti a permettere la segnalazione da parte del personale (1) di atti o



ASSIFACT

Associazione Italiana per il Factoring

Normativa	Modificata da:	In vigore da	Testo
<p>Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi</p> <p>Capitolo 3 – Il sistema dei controlli interni</p> <p>Sezione VIII – Sistemi interni di segnalazione delle violazioni</p>		<p>materia di sistema di segnalazione delle violazioni, contenute nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII della Circolare n. 285, entro il 31 dicembre 2015.</p>	<p>fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria (2).</p> <p>I sistemi interni di segnalazione garantiscono in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato (3).</p> <p>I suddetti sistemi sono strutturati in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting. A tal fine, i sistemi interni di segnalazione prevedono canali alternativi a disposizione del segnalante in modo da assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione (v. infra lett. c) non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.</p> <p>I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.</p> <p>Le banche nominano un responsabile dei sistemi interni di segnalazione il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti (4).</p> <p>I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nella procedura hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.</p> <p>(2) Ai fini delle presenti disposizioni per "attività bancaria" si intende quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3, TUB.</p>

INDAGINE su

Adozione di un sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti (Whistleblowing)

Società: Fare clic qui per immettere testo.

Compilato da: Fare clic qui per immettere testo.

Telefono Fare clic qui per immettere testo.

Email: Fare clic qui per immettere testo.

1. L'intermediario è iscritto a:

☐ Albo degli intermediari finanziari ex art. 106 TUB

☐ Albo delle banche ex art. 13 TUB

☐ Albo dei gruppi bancari ex art. 64 TUB

☐ Albo dei gruppi finanziari ex art. 109 TUB

2. Il sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti interno è:

☐ già stato implementato

☐ in fase di implementazione

☐ è ancora in fase di progettazione *(in tal caso non è possibile proseguire nella compilazione del questionario)*

3. La politica / procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing Policy) è già stata emanata?

☐ sì

☐ no

4. In caso di risposta positiva alla domanda 3, chi è l'organo deliberante?

- ☐ Consiglio di Amministrazione
- ☐ Comitato Esecutivo
- ☐ Amministratore Delegato
- ☐ Direttore Generale
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

5. È prevista la valutazione e l'aggiornamento periodico della politica / procedura di segnalazioni?

- ☐ sì
- ☐ no

6. In caso di risposta positiva alla domanda 5, con quale cadenza?

- ☐ Annuale
- ☐ Biennale
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

7. In caso di risposta positiva alla domanda 3, che tipo di iniziativa è stata adottata per diffonderne la conoscenza in ambito aziendale?

(possibilità di risposta multipla)

- ☐ Corsi di formazione
- ☐ Circolari interne
- ☐ Intranet aziendale
- ☐ bacheca dipendenti
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

8. A quale funzione fa capo il Responsabile delle Segnalazioni:

- ☐ Funzione ad hoc dedicata
- ☐ Internal Audit
- ☐ Compliance
- ☐ Soggetto esterno
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

9. In caso di gestione da soggetto esterno, si tratta di:

- ☐ un soggetto terzo, completamente autonomo ed esterno anche al gruppo
- ☐ un soggetto esterno all'intermediario ma interno al gruppo
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

10. In caso di appartenenza a gruppo, nell'ambito del gruppo

- ☐ la procedura è accentrata.
- ☐ è adottato (con eventuali opportuni adeguamenti) il modello di capogruppo da parte della singola legal entity.
- ☐ la procedura è lasciata alla completa autonomia della singola legal entity.

11. Chi è il destinatario della segnalazione?

- ☐ Il Responsabile del sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti
- ☐ Il superiore gerarchico
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

12. Nell'ipotesi in cui la condotta da segnalare riguardasse il Responsabile del sistema per la segnalazione di irregolarità e illeciti, è prevista esplicitamente un destinatario alternativo e, se sì, chi?

- ☐ Sì. Indicare il destinatario alternativo: [Fare clic qui per immettere testo.](#)
- ☐ No

13. Quale canale di segnalazione è stato previsto?
(possibilità di risposta multipla)

- ☐ invio cartaceo / posta
- ☐ invio elettronico (tramite e-mail)
- ☐ caricamento su piattaforma aziendale
- ☐ caricamento su piattaforma esterna
- ☐ segnalazione di persona / telefonico
- ☐ Altro (specificare): Fare clic qui per immettere testo.

14. Tipologia di segnalazione accettata:
(possibilità di risposta multipla)

- ☐ nominativa (contenente le generalità del soggetto segnalante)
- ☐ anonima

15. Quali garanzie sono state poste a tutela del soggetto segnalante?
(risposta a compilazione libera)

Fare clic qui per immettere testo.

16. Quali garanzie sono state poste a tutela del soggetto segnalato?
(risposta a compilazione libera)

Fare clic qui per immettere testo.

17. Quali sono i fatti rilevanti che possono essere oggetto della segnalazione? Perimetro della segnalazione:
(possibilità di risposta multipla)

- ☐ violazioni dell'attività bancaria (come definita dall'art. 10 TUB)
- ☐ violazioni al modello 231/2001
- ☐ violazioni AML
- ☐ violazioni di procedure interne, codici etici e di comportamento, ecc.

☐ qualsiasi violazione riconducibile anche a normative non prettamente bancarie

☐ solo condotte con rilevanza penale

☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

18. Se il sistema per la segnalazione è già stato implementato (vedi domanda 2), segnalare se sono pervenute delle segnalazioni e, in caso di risposta affermativa, indicare il numero di segnalazioni ricevute dall'attivazione del sistema segnaletico:

☐ Sì. NUMERO: [Fare clic qui per immettere testo.](#)

☐ No

19. In caso di risposta affermativa alla domanda 18, le segnalazioni sono risultate fondate e in quale percentuale?

☐ Sì. PERCENTUALE segnalazioni fondate rispetto al totale delle segnalazioni: [Fare clic qui per immettere testo.%](#)

☐ No

20. In caso di risposta affermativa alla domanda 19, con quali esiti?

☐ Archiviazione

☐ Attenzionamento del management

☐ Procedimenti disciplinari

☐ Segnalazione alle Autorità competenti

21. È previsto un reporting annuale del Responsabile delle Segnalazioni?

☐ Sì

☐ No

22. In caso di risposta affermativa alla domanda 21, i contenuti del reporting annuale è condiviso, anche solo in forma sintetica e a livello aggregato, con i dipendenti?

☐ Sì

☐ No

23. In caso di risposta affermativa alla domanda 22, su quale supporto?

- ☐ Comunicazione aziendale
- ☐ Pubblicazione su intranet aziendale
- ☐ Altro (specificare): [Fare clic qui per immettere testo.](#)

24. Segnalare le criticità organizzative connesse alla implementazione o al funzionamento del sistema per la segnalazione:
(risposta a compilazione libera)

Fare clic qui per immettere testo.

25. Valutazione dei costi di implementazione del sistema per la segnalazione:

- ☐ nulli o molto contenuti (0 – 5.000 euro)
- ☐ medi (5.000 – 15.000 euro)
- ☐ elevati (15.000 – 50.000 euro)
- ☐ molto elevati (oltre 50.000 euro)

26. Valutazione dei benefici dello strumento nella specifica realtà aziendale:

- ☐ nulli o molto contenuti
- ☐ medi
- ☐ elevati (utilità rilevante)
- ☐ molto elevati (strumento indispensabile)