



Procedura per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)

Cod. Id.: ProceduraSegnalazioneCondotteIllecite(Whistleblowing)_2023

Edizione: 2023

Titolo:	Procedura per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing)
Edizione:	1/2023
Versione:	Ver.1
Owner:	Responsabile del sistema interno di segnalazione
Ambito di applicazione:	Bene Assicurazioni Spa Società Benefit
Lingua:	Italiano
Organo Decisionale:	Alta Direzione
Fonti di riferimento:	<p>D. lgs. N. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"; CAP art. 10- quater</p> <p>Codice delle assicurazioni private – CAP, artt. 10-quater e 10-quinquies, in merito, rispettivamente, ai sistemi interni (alle imprese ed agli intermediari) di segnalazione delle violazioni e alla procedura di segnalazione (esterna) all'IVASS;</p> <p>Regolamento 38/2018 (Art. 13 Flussi informativi e canali di comunicazione)</p>
Modalità di comunicazione:	di La Procedura viene trasmessa al Personale delle unità organizzative interessate. La procedura è, inoltre, pubblicata nel Portale aziendale.
Note:	

1 Premessa

Bene Assicurazioni promuove e favorisce la diffusione di una cultura aziendale della legalità, caratterizzata da comportamenti corretti e garantisce efficaci ed efficienti mezzi volti a prevenire, gestire e segnalare eventuali violazioni, attraverso canali sicuri e riservati, di leggi e regolamenti, della Carta dei Valori e del Codice di Condotta, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società.

Grazie alla partecipazione attiva e responsabile dei dipendenti e di terze parti, segnalando eventuali comportamenti non conformi, si consente alla Società di individuare eventuali irregolarità e adottare tempestivamente i dovuti correttivi, prevenendo eventuali danni di tipo economico o reputazionale.

La gestione virtuosa del Whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno della Società, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore di subire ritorsioni da parte della Società o dai colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

2 Obiettivi

La presente procedura, finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni su informazioni, adeguatamente circostanziate relative a violazioni di leggi e regolamenti.

La Procedura definisce in particolare:

- i soggetti che possono attivare il sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- i comportamenti, gli atti o le omissioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di gestione delle segnalazioni, con l'indicazione dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento e dei soggetti coinvolti nello stesso;
- le modalità attraverso cui la persona segnalante e la persona coinvolta sono informati sugli sviluppi del procedimento;
- le misure di garanzia di riservatezza e di tutela da condotte ritorsive conseguenti alla segnalazione.

La Procedura fornisce, infine, informazioni su segnalazioni esterne e divulgazione pubblica, con la precisazione che la disciplina del Decreto whistleblowing prevede che la scelta del canale di segnalazione non sia rimessa alla discrezione della persona segnalante, in quanto in via prioritaria è previsto l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di determinate condizioni è

possibile ricorrere alla segnalazione esterna.

La presente procedura è emanata in ottemperanza alla normativa e risponde, altresì, a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di società vigilate, direttamente applicabile alle Società del Gruppo BENE, e non pregiudica, né modifica in alcun modo, le modalità di segnalazione al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01.

3 Definizioni

Contesto lavorativo

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del D.lgs. n.24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Divulgazione pubblica

Una situazione in cui una persona rende di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore

Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Persona coinvolta

La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante

La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Responsabile del Sistema interno di segnalazione

Il responsabile della Funzione di Compliance.

Ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione interna

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023, ovvero attraverso propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Segnalazione esterna

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 24/2023, ovvero attraverso il canale di segnalazione esterna attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Violazioni

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono negli illeciti, atti, comportamenti, condotte più specificamente indicati all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023, comma 1.

4 Soggetti che possono attivare il sistema interno di segnalazione delle violazioni

Il sistema interno di segnalazione delle violazioni disciplinato dalla Procedura riguarda segnalazioni di violazioni, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, effettuate da:

- i lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale, retribuiti o meno, compresi gli stagisti, tirocinanti);
- gli intermediari assicurativi e collaboratori;
- i soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari con la Società (e.g. collaborazioni coordinate e continuative, consulenti stabilmente inseriti in azienda sulla base di rapporti time material, etc.);
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso fornitori, appaltatori e subappaltatori di beni o servizi di cui la Società si serve;

- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- gli azionisti.

Le segnalazioni sono ammesse anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (ad es. candidati);
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (e.g. pensionati).

5 Gestione delle segnalazioni

5.1. Fattispecie oggetto di segnalazione

Il Sistema interno di segnalazione è costituito al fine di consentire ai soggetti beneficiari la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possano costituire in particolare:

- una violazione delle norme disciplinanti l'attività assicurativa;
- una violazione potenziale o effettiva delle disposizioni in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- una grave irregolarità o violazione della normativa applicabile alla Società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo - MOG (in questo caso la segnalazione verrà prontamente inoltrata all'OdV, l'Organismo designato per la gestione di questo tipo di segnalazioni);
- comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione e gestione, della Carta dei valori, del codice di condotta o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
- comportamenti perseguibili sotto il profilo legale (penalmente rilevanti o soggetti a sanzioni amministrative);
- comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, d'immagine o alle altre risorse di Bene Assicurazioni;
- comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la parità di genere e la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- violazione di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti contrari a norme in materia di imposte sulle società.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e riguardano, pertanto, circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, per cui vi è il

ragionevole sospetto o delle quali si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo in relazione a:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio e contrasto finanziario al terrorismo;
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- violazione della normativa in materia di usura;
- bullismo e molestie;
- corruzione;
- appropriazioni indebite e malversazioni (monetarie e relative a beni materiali ed immateriali);
- frodi;
- illecito esercizio delle deleghe attribuite;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività assicurativa.

Sono esclusi dalla disciplina in esame tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- richieste della clientela;
- informazioni già di dominio pubblico (e.g. articoli di giornale, rapporti pubblici di audit, ecc.);
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- voci non confermate/dicerie;
- eventi non rientranti nella normativa del d.lgs. n. 231/2001 e del d.lgs. n. 24/2023;
- discriminazioni tra colleghi, conflitti a livello personale tra il segnalante e un altro lavoratore o Responsabile;
- eventi che si basano su informazioni poco attendibili.

Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave comportano, una volta accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile della persona segnalante, il venir meno delle misure di tutela nonché l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo le indicazioni del Regolamento Aziendale di Disciplina vigente e fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le segnalazioni possono riguardare:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti di ogni ordine e grado;

- membri degli Organi societari;
- Agenti e Intermediari che costituiscono la rete commerciale;
- terzi collegati ai soggetti sopra citati (fornitori, consulenti).

5.2. Modalità di segnalazione

Il Sistema interno di segnalazione delle violazioni è strutturato in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate da una struttura autonoma e indipendente, con personale specificamente formato, attraverso canali dedicati che differiscono dalle ordinarie linee di reporting.

Ferma restando la possibilità per il personale di rivolgersi al proprio responsabile/manager diretto, una segnalazione interna può essere trasmessa utilizzando i seguenti canali:

Il soggetto segnalante può effettuare la segnalazione mediante i seguenti canali:

- tramite piattaforma informatica disponibile al seguente [link](#), attraverso la quale è possibile effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale, mediante un sistema di messaggistica vocale;
- tramite raccomandata A/R all'attenzione del Responsabile del sistema interno di segnalazione all'indirizzo della Società.

Attraverso i due canali sopra indicati, il segnalante può anche solo richiedere un incontro al Responsabile del sistema interno di segnalazione

Si precisa che la Piattaforma è stata sottoposta alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA), in conformità con quanto previsto all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023. Tale valutazione sarà rivista e integrata ogni volta che ci saranno modifiche nel processo che possono comportare una variazione del rischio per i diritti degli interessati.

Non rientrano nel sistema interno di segnalazione delle violazioni disciplinato dalla procedura le segnalazioni anonime, con la precisazione che per segnalazioni anonime si intendono le comunicazioni prive di indicazioni del mittente idonee a identificarlo con ragionevole certezza (e.g. nome e cognome e codice fiscale o data di nascita o residenza). Sono, pertanto, da considerarsi anonime anche le segnalazioni nelle quali il mittente si identifichi mediante pseudonimi o altri appellativi generici o di fantasia che non consentano di rilevare l'identità della persona segnalante ovvero che si riferiscano a un soggetto che non può essere ragionevolmente identificato in maniera univoca quale mittente della comunicazione.

Sebbene le segnalazioni anonime non siano accettate, perché non consentono di solito di rendere efficaci le indagini, laddove dalla segnalazione anonima risulti evidenza della gravità e fondatezza delle circostanze denunciate, la stessa verrà comunque gestita dalle funzioni aziendali competenti.

La segnalazione dovrà essere chiara, precisa e circostanziata e, ove possibile, allegando documenti probatori, in modo tale da permettere al Responsabile del sistema interno di segnalazioni di condurre al meglio e nel più breve tempo possibile le indagini

La Società, inoltre, non prende in considerazione, oltre che le segnalazioni estranee all'ambito di

applicazione della Policy, anche quelle connotate da:

- assenza degli elementi ritenuti essenziali per avviare l'istruttoria (e.g. eccessiva genericità dei fatti oggetto di Segnalazione);
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- finalità palesemente emulativa, fatta salva l'applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, delle sanzioni a carico della persona segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

Le segnalazioni aventi ad oggetto circostanze estranee all'ambito di applicazione della Policy (e.g. perché non rilevanti ai fini della normativa in materia) vengono inoltrate alle funzioni aziendali di competenza, laddove rilevanti.

Qualora un soggetto, diverso dalle funzioni aziendali competenti, riceva una comunicazione potenzialmente rientrante nel perimetro di applicazione della presente procedura, osserva le misure di riservatezza e provvede a trasmetterla entro sette giorni alle funzioni aziendali competenti.

5.3. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate, ragionevoli e significative e non possono essere basate su pregiudizi o preconcetti. Le segnalazioni prive di informazioni sufficienti non possono avviare un'indagine e richiedono, pertanto, di essere approfondite con la collaborazione della persona segnalante al fine di raccogliere le informazioni sufficienti per fondare un'indagine, volta a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

Le segnalazioni possono essere prese in considerazione solo se corroborate da fatti, ovvero indizi precisi e concordanti, al fine di permettere ai destinatari delle Segnalazioni di effettuare le dovute verifiche.

Un indizio è da considerarsi "preciso" quando non è suscettibile di diverse interpretazioni mentre è "concordante" nel senso che ci debbano essere più indizi che confluiscono nella medesima direzione.

È sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito/criminoso.

La persona segnalante è tenuta, al fine di facilitare l'indagine interna, a fornire un quadro chiaro e circostanziato per supportare la comprensione del caso e consentire un'indagine imparziale ed equa da parte della funzione competente.

La segnalazione dovrebbe prevedere almeno l'indicazione delle seguenti informazioni:

- struttura aziendale a cui si riferisce la segnalazione;
- eventuale presenza di un interesse privato collegato alla segnalazione;
- tipologia di violazione;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- data o periodo in cui sono avvenuti i fatti segnalati;
- modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti segnalati;
- soggetti e funzioni aziendali coinvolte nei fatti segnalati.

La segnalazione può, inoltre, contenere le seguenti informazioni utili alle indagini:

- eventuali beneficiari dei fatti segnalati;
- eventuali soggetti danneggiati dai fatti segnalati;
- eventuale valore economico dei fatti segnalati;
- eventuali terzi coinvolti nei fatti segnalati (fornitori, clienti, ecc.);
- eventuali informazioni utili per verificare la veridicità della segnalazione;
- ogni altra informazione utile;
- eventuale documentazione a supporto.

Per tutte le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma dedicata, al termine del processo di segnalazione, la piattaforma stessa fornisce il numero del caso (una password) che dovrà essere memorizzato e conservato dal segnalante (il sistema non invierà una e-mail con tale password). È possibile, infatti, seguire gli aggiornamenti e gli esiti della segnalazione, nonché interfacciarsi con il Responsabile del sistema interno di segnalazione, attraverso la piattaforma nell'apposita sezione "Precedenti segnalazioni" (al seguente [link](#)), inserendo la password fornita.

5.4. Ricezione e analisi delle segnalazioni

All'avvenuta ricezione di una segnalazione, il Responsabile del sistema interno di segnalazione valuta preliminarmente se la stessa presenta le caratteristiche per poter essere qualificata come segnalazione ai sensi della presente procedura.

In particolare, valuta che la stessa:

- non sia anonima;
- sia effettuata da un soggetto rientrante tra quelli previsti;
- sia relativa a comportamenti, atti od omissioni non già di dominio pubblico, che possano costituire una violazione.

In assenza di uno degli elementi di cui sopra, la segnalazione è da considerarsi non rientrante nel perimetro di applicazione della presente procedura. La comunicazione ricevuta deve, comunque, essere gestita nell'ambito delle procedure aziendali, per cui la segnalazione viene trasmessa, alla struttura competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante, affinché venga trattata sulla base delle normative di riferimento.

A tutte le Segnalazioni effettuate sulla Piattaforma viene assegnato un codice progressivo e, insieme alle informazioni principali (quali a titolo esemplificativo causale della segnalazione, stato della segnalazione, eventuali allegati, scambio di comunicazioni, ecc.) le segnalazioni vengono automaticamente archiviate all'interno della Piattaforma stessa.

In questa fase, il Responsabile delle Segnalazioni deve verificare la fondatezza della Segnalazione

e la relativa credibilità.

Ai fini della presente procedura, non sono prese in carico le Segnalazioni non fondate da fatti, ovvero indizi precisi e concordanti e aventi mera finalità delatoria a carico del soggetto segnalato.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione effettua una valutazione preliminare per garantire la gestione appropriata del caso, come segue:

- assicura che non vi siano conflitti di interesse e che la questione rientri nelle sue competenze e, in caso contrario, trasmetta la segnalazione direttamente al soggetto competente;
- rilascia un avviso per iscritto del ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dal ricevimento stesso;
- verifica che la segnalazione sia sufficientemente dettagliata per poter procedere alla valutazione;
- in caso di informazioni insufficienti, può chiedere alla persona segnalante di fornire ulteriori informazioni, senza, tuttavia, che vi sia l'obbligo di fornire tali informazioni;
- le persone coinvolte nella Segnalazione possono essere sentite o, a loro richiesta, devono essere sentite, anche attraverso documentazione scritta;
- se la segnalazione risulta non sufficientemente dettagliata e non sono state ricevute ulteriori informazioni, archivia la segnalazione dandone comunicazione alla persona segnalante;
- al termine dell'istruttoria, il Responsabile della Segnalazione indica, sempre nella Piattaforma Whistleblowing, l'esito della stessa, cioè il risultato finale dell'approfondimento dei fatti segnalati;
- se la relazione è sufficientemente dettagliata, procede con l'attività di indagine.

Analogo procedimento viene applicato dal soggetto che coadiuva il Responsabile del sistema interno di segnalazione, identificato nella figura del Responsabile della Funzione di Internal Audit, quando è chiamato a trattare una segnalazione come canale alternativo al Responsabile della Funzione di Compliance (es. in presenza di conflitto di interessi).

Le indagini devono avere una durata ragionevole e sono eseguite dal Responsabile del sistema interno di segnalazione (Funzione Compliance o, in alternativa, alla Funzione di Internal Audit) o dall'Organismo di Vigilanza (ODV), a seconda della tipologia di segnalazione e dei rispettivi ambiti di competenza, che opereranno in maniera indipendente e secondo propri approcci e finalità standard e si potranno avvalere del supporto di altre strutture aziendali e/o consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

5.5. Indagine ed esito della segnalazione

La persona segnalante è informata, tramite la Piattaforma o tramite raccomandata A/R a seconda del canale scelto, della ricezione della segnalazione, entro 7 (sette) giorni dalla data di

ricevimento della stessa, nonché della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria.

Qualora la segnalazione sia relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, nel rispetto delle misure di riservatezza, la segnalazione viene trasmessa al Presidente dell'OdV per avviare la relativa fase istruttoria.

Nel caso in cui gli illeciti rientrino in quelli previsti dal Modello Organizzativo 231/01, si applicherà il sistema sanzionatorio ivi incluso nel Modello stesso.

Durante l'indagine, il Responsabile delle Segnalazioni esamina le circostanze attraverso l'analisi dei documenti e dei dati disponibili nonché, se ritenuto utile/opportuno, intervistando la persona segnalante e tutte le altre persone ritenute utili per la risoluzione del caso. Le indagini devono essere condotte in modo professionale, nel rispetto di tutte le normative applicabili a tutela dei diritti di difesa delle persone interessate.

Il Responsabile delle Segnalazioni si avvale, qualora lo ritenga opportuno, del supporto della Funzione di Internal Audit o di altre strutture aziendali per lo svolgimento delle dovute verifiche, anche presso le strutture aziendali interessate o le persone coinvolte, sempre nel rispetto delle misure di riservatezza.

Se la persona segnalante chiede un incontro con il Responsabile del Sistema interno di segnalazione, l'incontro deve essere documentato attraverso un verbale accurato della riunione che consenta al segnalante di verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione quanto riportato. Durante l'indagine, tutta la documentazione deve essere conservata su un supporto durevole che consenta un facile accesso alle informazioni, nel rispetto dei requisiti sulla privacy dei dati e per il tempo necessario a completare l'indagine.

Il Responsabile delle segnalazioni fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso la segnalazione sia considerata come una reale violazione delle disposizioni previste, il Responsabile del Sistema interno di segnalazione produce un report sulla violazione della norma, corredato da eventuali proposte in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione, identificate per il miglioramento e rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Le violazioni di particolare gravità, aventi a oggetto un comportamento illegittimo particolarmente importante, in ragione della condotta sottostante e/o della figura professionale interessata, devono essere oggetto di immediata comunicazione all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che provvederanno a esaminarli alla prima seduta utile.

5.6. Definizione delle azioni correttive

Il Responsabile del Sistema interno di segnalazione:

- identifica, di concerto con ogni altra funzione competente, le eventuali misure correttive da attuare (interventi su processi, procedure o presidi di controllo) e le relative tempistiche;

- valuta l'opportunità di proporre sanzioni disciplinari, in conformità con la disciplina di legge e del contratto nazionale;
- invia le evidenze raccolte ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali, per la valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare;
- nel caso di violazioni di particolare gravità, trasmette il Report all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e, per le violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza;
- informa la persona segnalante dell'esito sintetico della segnalazione e, in caso in cui non siano previste sanzioni disciplinari, anche la persona coinvolta. Nel caso in cui siano previste sanzioni disciplinari è compito dei soggetti preposti ai provvedimenti decisionali informare la persona coinvolta.

Nel caso in cui la persona segnalante sia corresponsabile delle violazioni, deve essere applicato un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile. Di questo deve essere fornita adeguata informativa ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

5.7. Adozione dei provvedimenti decisionali

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni compete:

- per i dipendenti all'ufficio People Management, sentito l'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale, Consigliere Delegato), in qualità di struttura deputata a eseguire i provvedimenti disciplinari del personale dipendente;
- per i componenti degli Organi Sociali, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale a seconda dei casi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto;
- per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) all'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale, Consigliere Delegato) che decide, caso per caso, l'adozione dell'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/ consulenza, etc.).

Se la segnalazione riguarda una fattispecie relativa al D. Lgs.231/2001, si applicano le modalità previste dal sistema disciplinare allegato al Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG).

5.8. Monitoraggio

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione monitora che le eventuali misure correttive identificate siano effettivamente messe in atto nei tempi concordati.

6 Misure di tutela e divieto di ritorsione

6.1 Riservatezza

Nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva, è assicurata la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante e della persona coinvolta nonché sul contenuto della segnalazione.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni hanno l'obbligo di garantire che le informazioni ricevute siano mantenute strettamente riservate e che l'identità della persona segnalante non sia rivelata se non in presenza di determinate condizioni.

Non è punibile la persona segnalante che riveli informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali – o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi della procedura. In tale ipotesi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

L'utilizzo della Piattaforma permette:

- di mantenere tutte le segnalazioni e la documentazione a esse relativa in un "ambiente protetto", accessibile solo alla Funzione aziendale competente;
- di evitare comunicazioni o circolazione di documenti al di fuori di tale ambiente, nei casi in cui non sia strettamente necessario alla gestione della segnalazione.

Devono essere osservate, inoltre, le seguenti misure:

- eventuali documenti cartacei o elettronici contenenti informazioni oggetto di segnalazione sono identificati attraverso la dicitura "Riservato" e non devono mai essere lasciati incustoditi; la loro conservazione avviene in archivi appositi, protetti da adeguati sistemi di sicurezza;
- quando la trasmissione/archiviazione delle informazioni oggetto di segnalazione avviene mediante file elettronici, questi devono essere, ove possibile, protetti da apposite password;
- la stampa o la copia dei documenti va effettuata solo se strettamente necessaria e comunque in ambienti protetti, evitando di lanciare stampe o lasciare incustodite le copie presso stampanti e fotocopiatrici poste in corridoi o in altri luoghi non presidiati;
- chiunque abbia contezza che le informazioni oggetto di Segnalazione siano entrate in possesso di soggetti non coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni, segnala tale circostanza alla Struttura Preposta Principale/ Alternativa.

6.2 Casi in cui l'identità della persona segnalante può essere rivelata e informativa alla persona coinvolta

Al di fuori dei casi espressamente previsti dalla normativa, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della Normativa Privacy.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, in particolare, non viene fornita alcuna informativa alla persona coinvolta circa la segnalazione a suo carico, sia nel caso in cui venga avviato il procedimento disciplinare sia nel caso in cui la segnalazione venga archiviata.

6.3 Divieto di Ritorsione

La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione. Il licenziamento, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti della persona segnalante sono nulli ove adottati per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La presentazione di una segnalazione non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale tra la persona segnalante e la Società. Resta inteso che, qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, allo stesso potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione di cui sopra, si applicano anche agli altri soggetti meritevoli di protezione.

6.4 Tutela della persona coinvolta

La persona coinvolta è tutelata da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione, nel caso in cui dal processo di gestione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti nonché da possibili effetti negativi diversi da quelli previsti dagli eventuali provvedimenti adottati.

7 Disposizioni in materia di protezione dei dati personali e tracciabilità del processo di gestione delle Segnalazioni

Ai sensi della Normativa Privacy in vigore, il Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni è la Società in perimetro a cui si riferisce la segnalazione.

In Allegato, è fornita l'informativa per la persona segnalante sul trattamento dei dati personali finalizzato alla ricezione e gestione della segnalazione. Quando la persona segnalante effettua la Segnalazione – indipendentemente dal canale di selezione scelto – deve confermare di aver preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali.

I soggetti che, a vario titolo, sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni agiscono in qualità di Incaricati del connesso trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle

segnalazioni.

In relazione al trattamento dei dati, si precisa che ogni Incaricato coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni è preventivamente autorizzato ai sensi della presente procedura e – sulla base delle apposite credenziali di autenticazione allo stesso assegnate – è abilitato ad accedere alla Piattaforma al solo fine di effettuare le operazioni strettamente necessarie al corretto svolgimento delle attività previste dalla procedura stessa.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione tiene un registro di tutte le segnalazioni pervenute (comprese quelle anonime) e della relativa gestione, curando la conservazione delle stesse e di tutta la documentazione a corredo in appositi archivi cartacei/ informatici, nel rispetto delle misure di riservatezza.

Quando le informazioni sulle violazioni sono comunicate oralmente registrando un messaggio vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, nel corso di un incontro diretto, la segnalazione – previo consenso della persona segnalante – è documentata a cura della struttura preposta per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Del consenso della persona segnalante alla documentazione della segnalazione, viene dato espressamente atto all'inizio della registrazione o del resoconto scritto tramite trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della stessa mediante la propria sottoscrizione.

I dati personali sono trattati per il tempo strettamente e tecnicamente necessario alla corretta gestione e al completamento della procedura; successivamente, sono conservati per massimo 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione e, trascorso tale termine, sono cancellati, salvo i casi in cui alla segnalazione faccia seguito l'instaurazione di vertenze, procedimenti o reclami, nel qual caso i dati dovranno essere conservati sino alla completa definizione di questi ultimi.

8 Diffusione e pubblicazione del documento

Al fine di incentivare l'uso del sistema interno di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, la presente procedura è pubblicata dalla Società in una o più sezioni dedicate del proprio sito internet.

9 Reporting

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ricevono annualmente dal Responsabile delle Segnalazioni una relazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza 231/2001 riporta specifica rendicontazione nella Relazione annuale e per i casi ritenuti rilevanti predispone un flusso informativo verso il CdA.

10 Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica

La persona segnalante può presentare all'ANAC una segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se previsto, non è stato attivato o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della presente procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tali Segnalazioni esterne possono essere effettuate tramite i canali istituiti ai sensi dell'art. 7 del Decreto Whistleblowing, secondo le modalità indicate sul sito dell'ANAC.

La persona segnalante che effettua una Divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto *whistleblowing* se, al momento della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Allegato 1 – Informativa all'interessato ai sensi dell'art. 13 del Reg. (UE) 2016/679

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento generale sulla protezione dei dati (di seguito anche il "**Regolamento**"), La informiamo di quanto segue.

Bene Assicurazioni S.p.A. si è dotata di un sistema interno per garantire la protezione delle persone che segnalano la violazione di disposizioni normative, lesiva dell'integrità della predetta Società, e di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*). Per permettere l'attivazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni, è stata adottata la "Procedura per la segnalazione di violazioni (c.d. *whistleblowing*)".

I dati personali da Lei forniti a seguito di una segnalazione, riferibili alla Sua persona e/o a terzi saranno trattati dalla società, in qualità di Titolare del trattamento, al fine di dar seguito alla Sua segnalazione ed espletare le attività previste nell'ambito della Procedura. La base giuridica del trattamento consiste nell'esigenza di adempiere ad obblighi normativi e nel legittimo interesse della Società cui si riferisce la segnalazione a prevenire condotte illecite interne alla propria organizzazione.

Si precisa, inoltre, quanto segue:

- 1) Il trattamento sarà effettuato anche con l'ausilio di mezzi elettronici, o comunque automatizzati, tramite logiche e modalità strettamente connesse con le finalità indicate e sempre in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali. I dati personali saranno custoditi nel pieno rispetto delle misure di sicurezza previste dalla normativa relativa alla protezione dei dati personali e saranno conservati per il tempo necessario alla corretta gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo i casi in cui alla segnalazione faccia seguito l'instaurazione di vertenze, procedimenti o reclami, nel qual caso i dati dovranno essere conservati sino alla completa definizione di questi ultimi; i dati personali non rilevanti ai fini della gestione della segnalazione saranno immediatamente cancellati.
- 2) Il conferimento dei dati personali richiesti è indispensabile per poter dar corso alla segnalazione; l'eventuale rifiuto non consentirebbe alla Società di dar seguito alla Sua segnalazione.
- 3) I Suoi dati potranno essere comunicati solo ai soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, e ad ogni altro soggetto coinvolto nella procedura, nonché a soggetti pubblici quali l'Autorità Giudiziaria o le Autorità di Vigilanza in adempimento di precisi obblighi normativi e/o al fine di dar esecuzione a richieste effettuate in relazione ad indagini e procedimenti giudiziari in corso. Potranno inoltre essere comunicati a terzi qualora ciò sia necessario per il perseguimento dei legittimi interessi della Società cui si riferisce la segnalazione (ad es. per far valere o difendere un diritto in giudizio). I dati personali non saranno oggetto di diffusione.
- 4) La normativa sulla privacy (artt. 15-22 del Regolamento) garantisce agli Interessati il diritto di accedere in ogni momento ai dati che li riguardano, nonché di richiedere la loro rettifica e/o integrazione, se inesatti o incompleti, la loro cancellazione o la limitazione del loro trattamento, se ne ricorrono i presupposti, l'opposizione al loro trattamento per motivi

legati alla loro situazione particolare, la portabilità dei dati dagli stessi forniti, ove trattati in modo automatizzato, nei limiti di quanto previsto dal Regolamento (art. 20). Ricordiamo che l'esercizio dei diritti di cui sopra potrebbe essere ritardato, limitato o escluso ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1 lett. f) e comma 3, del D. Lgs. 196/2003 (il "Codice Privacy" o il "Codice") e non potrà comunque pregiudicare la riservatezza dell'identità di colui che effettua la Segnalazione.

- 5) Titolare del trattamento è la Società.
- 6) Il "Responsabile per la protezione dei dati" è a disposizione degli Interessati presso la Società.
- 7) Resta fermo il diritto di ogni Interessato di presentare reclamo all'Autorità italiana, il Garante Privacy, ove ritenuto necessario per la tutela dei propri dati personali e dei propri diritti in materia, o, nei casi espressamente previsti dall'art. 2-undecies del Codice Privacy, di esercitare i diritti dell'Interessato per il tramite del Garante, con le modalità di cui all'art. 160 del Codice.