



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

BM S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

Allegato 3 – Procedura Whistleblowing

Sommario

Introduzione	3
1. Riferimenti normativi e ambito di applicazione.....	4
2. Destinatari della procedura.	4
3. Le segnalazioni rilevanti.....	5
4. Canali di segnalazione.....	6
4.1. Canale di segnalazione interno e Responsabile delle segnalazioni.	6
4.2. Canale esterno e divulgazione pubblica.....	6
5. Gestione delle segnalazioni interne.....	7
6. Tutele del Segnalante e del Segnalato.....	8
6.1. Tutele del Segnalante.....	8
6.2 Tutele del Segnalato.....	8
7. Sistema sanzionatorio.	9

Introduzione

La società BM S.r.l. Società Benefit (di seguito anche la “Società” o “BM”), nell’ottica di promuovere la propria etica d’impresa, implementa la presente procedura volta a disciplinare il processo di trasmissione, gestione e definizione delle cd. “*segnalazioni whistleblowing*”, ricevute dai propri dipendenti e collaboratori: tali segnalazioni riguardano eventuali violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico di BM, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti all’interno della Società.

La procedura è, altresì, 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 (cd. disciplina Whistleblowing)*”.

La Società, dunque, promuove l’adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici adottati da BM S.r.l.

Per queste ragioni si incoraggiano tutti i Destinatari (coloro i quali svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, i dipendenti ¹, ancorché eventualmente distaccati per lo svolgimento dell’attività, coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su incarico della medesima, i collaboratori esterni occasionali e continuativi, comunque denominati, i fornitori, i consulenti e gli altri eventuali partner) a segnalare qualsiasi violazione di cui gli stessi siano venuti a conoscenza.

Lo scopo della presente procedura, pertanto, è quello di illustrare i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti (c.d. *whistleblower*), le modalità di comunicazione delle segnalazioni, il relativo processo di gestione, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

L’osservanza delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti e collaboratori della Società, ai sensi dell’articolo 2104 del Codice civile.

¹In questa categoria sono ricompresi i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società. Inoltre, i dipendenti possono effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

1. Riferimenti normativi e ambito di applicazione

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la “*Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea*” e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti.

Il legislatore, pertanto, ha deciso di introdurre anche all’interno del D. Lgs. 231/2001 il riferimento a tale materia, aggiornando l’art. 6, con l’inserimento del comma 2 *bis*, che stabilisce: «*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*».

Il Decreto si applica ai soggetti del settore privato che:

- a) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) pur essendo diversi dai soggetti di cui alla lettera b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinato.

Pertanto, con tale modifica il Decreto Whistleblowing impone agli enti che adottano il modello organizzativo 231 di prevedere all’interno di quest’ultimo, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto (in particolare all’art. 4, comma 1 del Decreto), nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

2. Destinatari della procedura

La procedura ha per Destinatari, da intendersi quali soggetti legittimati a presentare la segnalazione, le seguenti categorie:

-  i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali, quindi coloro che detengono funzioni di direzione, amministrazione e controllo;
-  i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, nonché – a titolo non esaustivo – i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società;
-  i lavoratori autonomi e liberi professionisti;
-  i tirocinanti, i consulenti e gli azionisti;

I Destinatari devono essere in possesso di informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura e, rientrano nelle precedenti categorie, sia le persone fisiche sia le persone giuridiche.

La procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, gestione e definizione delle segnalazioni, compresa l’archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata.

La presente procedura si applica anche alle segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate.

3. Le segnalazioni rilevanti

La procedura whistleblowing trova applicazione con riguardo alle comunicazioni che hanno ad oggetto violazioni che possano avere impatto sull'organizzazione e sull'attività esercitata dalla Società, come meglio dettagliate nel seguito.

In particolare, è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti e/o – in ogni caso – chiunque agisca in nome, per conto e/o nell'interesse della Società (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.).

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al Codice Etico, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- una violazione del diritto dell'Unione Europea ².

Non hanno rilevanza ai fini della presente procedura:

- comunicazioni relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di procedure interne;
- anomalie di tipo operativo che andranno segnalate dal soggetto che le rilevi alla funzione responsabile;
- informazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito.

La segnalazione, in particolare, deve contenere:

- ✓ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati ("Segnalato") (ad esempio: qualifica e sede in cui svolge l'attività);
- ✓ gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

² Da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Dopo aver effettuato una segnalazione, il Segnalante che capisce di essersi sbagliato, deve darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi inesigibili e, pertanto, saranno archiviate.

4. Canali di segnalazione

4.1. Canale di segnalazione interno e Responsabile delle segnalazioni

Al fine di gestire al meglio le segnalazioni pervenute, BM S.r.l., ai sensi dell'art. 4, comma 2 D. Lgs. 24/2023³, ha nominato un Responsabile delle segnalazioni, specificamente formato, che gestisce il canale di segnalazione interno nel rispetto della normativa vigente e della presente procedura.

Il Responsabile delle Segnalazioni è stato individuato, a mezzo di un mandato *ad hoc*, in un consulente legale esterno alla Società, con comprovate competenze professionali e specifiche in materia whistleblowing.

Le segnalazioni, che possono essere recapitate sia da soggetti interni che esterni alla Società, devono essere trasmesse attraverso i canali di segnalazione resi disponibili dalla Società.

I segnalanti possono, dunque, ricorrere ai canali alternativi di seguito indicati:

- ✓ **in forma scritta, attraverso la piattaforma informatica** della Società, raggiungibile attraverso il seguente link: www.bmsrl.openblow.it, che consente di presentare una segnalazione con modalità informatiche (la piattaforma è gestita da un provider terzo indipendente);
- ✓ **in forma orale, attraverso la piattaforma informatica** della Società, raggiungibile attraverso il seguente link: www.bmsrl.openblow.it, che consente di presentare una segnalazione con modalità informatiche (la piattaforma è gestita da un provider terzo indipendente);

In ogni caso, su richiesta del segnalante, è anche possibile fissare un **incontro fisico con il Responsabile delle Segnalazioni**. In tale caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto ovvero mediante la redazione di un verbale, che il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

La Società accetterà segnalazioni nominative e anonime, pur tuttavia si preferiscono le prime così da agevolare l'interazione con il segnalante e la richiesta di chiarimenti allo stesso, assicurando, al contempo, massima tutela e riservatezza per il segnalante e protezione dalle segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie.

4.2. Canale esterno e divulgazione pubblica

Oltre alla possibilità di effettuare segnalazioni attraverso il canale interno, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 prevede altre due modalità di segnalazione: attraverso canale esterno e la divulgazione pubblica.

Il Segnalante può presentare la propria segnalazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), tramite il **canale esterno** – messo a disposizione sul portale dell'Autorità medesima (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) – qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) abbia già effettuato una segnalazione a mezzo del canale interno e la stessa non ha avuto seguito;

³ L'art. 4, comma 2 D. Lgs. 24/2023 prevede che: "La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato".

Sul punto, le Linee guida per la gestione delle segnalazioni, emanate dall'ANAC, prevedono esplicitamente che, nell'ambito delle società che si dotano di un sistema di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il soggetto deputato alla gestione del canale può essere l'Organismo di Vigilanza della società.

- 2) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione a mezzo del canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- 3) abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La normativa ha introdotto anche la possibilità, per il segnalante, di effettuare una **divulgazione pubblica**: con tale termine è da intendersi qualsiasi attività (i.e. la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite di mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) volta a rendere di pubblico dominio informazioni riguardanti le violazioni.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023 il Segnalante può procedere tramite divulgazione pubblica qualora:

- a) abbia effettuato una segnalazione, sia interna sia esterna, ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna e non sia stato dato riscontro nei termini previsti, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) abbia 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) ovvero in cui vi sia il fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o, comunque, coinvolto nella violazione stessa.

5. Gestione delle segnalazioni interne.

Le segnalazioni saranno gestite dal Responsabile delle segnalazioni che avrà cura di:

- registrarne la ricezione, anche tramite un canale informatico appositamente predisposto, nel *database* riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione della documentazione eventualmente allegata alla segnalazione;
- proteggerne e limitarne l'accesso rispetto a terzi, anche attraverso chiavi di accesso al *database*;
- entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, fornire al Segnalante un avviso di ricevimento della stessa;
- trattarle personalmente e avviare l'istruttoria del caso;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa) fornire riscontro al Segnalante circa il seguito che viene dato o che si intende dare, ovvero gli eventuali esiti a cui ha portato ove già conclusa l'istruttoria.

Ogni documento cartaceo riferito alla segnalazione sarà conservato sottochiave dal Responsabile delle segnalazioni.

La pratica relativa alla segnalazione sarà conservata per il tempo strettamente necessario alle attività conseguenti alle segnalazioni e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

L'istruttoria può anche condurre ad attività di *audit* documentale e/o di interviste con il segnalante da cui ricevere ulteriori informazioni, specificazioni e/o chiarimenti rispetto al contenuto della segnalazione. Per l'istruttoria il Responsabile può anche avvalersi, ove ritenuto opportuno, delle competenti funzioni aziendali.

Tutte le segnalazioni pervenute devono essere gestite con la massima confidenzialità e i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione.

L'esito della gestione della segnalazione può essere:

- “con rilievi”, nel caso in cui al termine delle attività sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la fondatezza della situazione/operazione oggetto della segnalazione. In tal caso il Responsabile suggerirà all'organizzazione le modifiche necessarie;
- “senza rilievi”, nel caso in cui, constatata la buona fede del segnalante, al termine delle attività non sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la fondatezza della situazione/operazione oggetto della segnalazione;
- “segnalazione in mala fede”, nel caso in cui al termine delle attività sia stata accertata, sulla base di elementi oggettivi, la mala fede del segnalante.

6. Tutele del Segnalante e del Segnalato

6.1. Tutele del Segnalante

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

6.2 Tutele del Segnalato

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

7. Sistema sanzionatorio

Possono essere applicate misure sanzionatorie effettive, proporzionate e dissuasive:

-  nei confronti del Segnalato, se le segnalazioni risultino fondate;
-  nei confronti del Segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede;
-  nei confronti del Responsabile delle segnalazioni, se sono stati violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le segnalazioni.

Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti della Società potrà essere avviato secondo la gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e dal Sistema Disciplinare delineato all'interno del Modello 231 della Società.