

WHISTLEBLOWING

B.M.B. S.r.l.

Linee Guida

1. Di cosa si tratta

Se, all'interno di un'azienda, un soggetto, nell'esercizio delle proprie funzioni e in ragione della propria posizione, viene in qualche modo a conoscenza dell'esistenza di un illecito, deve poter rivelare un tanto, in modo spontaneo, senza subire alcun tipo di ritorsione.

Detto comportamento, che non può non essere considerato come una manifestazione di lealtà verso l'Impresa presso cui si offre la propria prestazione lavorativa, ha bisogno di essere massimamente tutelato, come detto.

In ragione di ciò, il legislatore, con il Decreto Legislativo n. 24 del 9 marzo 2023, adeguandosi al Diritto europeo, ha previsto l'esistenza di un sistema che permetta la denuncia degli illeciti in piena sicurezza.

Poche righe, di seguito sugli step legislativi principali attraverso i quali si è arrivati alla normativa in vigore.

2. Whistleblowing in Italia a livello legislativo

Di seguito, le tappe principali che hanno portato alla normativa sul Whistleblowing:

- viene emanata la Direttiva UE n.1937/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione. Si tratta di una tappa storica per la difesa e la protezione di chi segnala un illecito, detto whistleblower, in quanto tutte le organizzazioni pubbliche e private con più di 50 dipendenti (ma non solo) sono tenute ad introdurre un sistema interno di whistleblowing;
- 10 Settembre 2022: entra in vigore, in Italia, la legge recante la delega al governo che prevedeva un nuovo termine per il recepimento della normativa, fissato a 90 giorni;
- 9 Dicembre 2022: il Consiglio dei Ministri approva lo schema di Decreto legislativo per procedere all'attuazione del recepimento della Direttiva UE;
- una volta che le Commissioni Parlamentari hanno raccolto i pareri di diversi esponenti, come il Garante Privacy, Confindustria e la società civile, il 9 Marzo 2023, il Consiglio dei Ministri approva il Decreto Legislativo, recante l'attuazione della Direttiva e la nuova legge italiana sul whistleblowing (D.Lgs.n.24) entra ufficialmente in vigore. A questo punto, le aziende italiane pubbliche e private, con più di 250 dipendenti, sono chiamate a implementare un sistema di segnalazione di illeciti entro il 15 luglio 2023, mentre quelle con più di 50 dipendenti, hanno tempo fino al 17 dicembre, per adeguarsi ai nuovi requisiti. L'obbligo riguarda anche le società dotate di Modello 231, a prescindere dalle dimensioni aziendali.

3. La Direttiva

La legge dà ampio spazio al tema della protezione del soggetto che fa la segnalazione.

E' previsto che:

- la protezione sia garantita sia ai dipendenti sia agli ex dipendenti, ma anche ai clienti, ai fornitori, ai tirocinanti, ai candidati;
- le persone coinvolte siano protette dal licenziamento, dal demansionamento e da ogni altra forma di discriminazione;
- la protezione si applichi alle segnalazioni di illeciti penali, civili, amministrativi e contabili, come frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati in materia di appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e stradale, protezione dell'ambiente, salute pubblica e tutela dei consumatori e dei dati;
- il segnalante possa scegliere se riportare un sospetto all'interno dell'azienda o direttamente all'autorità di vigilanza competente. Se non accade nulla in risposta a tale segnalazione, o se il segnalante ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico, può rivolgersi direttamente ai media. I segnalanti sono protetti in entrambi i casi.

4. I vantaggi per l'azienda di avere un Sistema whistleblowing

Un sistema di segnalazione non garantisce solo ed unicamente chi decida di rivelare degli illeciti, ma avvantaggia anche le aziende: l'individuazione precoce di illecità commesse all'interno delle medesime contribuisce ad individuare, in modo tempestivo, una possibile soluzione e previene l'insorgere di altri problemi, anche più gravi.

Le statistiche sono molto chiare: gli enti perdono circa il 7% del loro fatturato annuo a causa delle violazioni sopra indicate.

In particolare, le segnalazioni interne possono aiutare a scoprire una parte significativa di questi casi e, quindi, a ridurre al minimo i danni finanziari.

Esiste anche un vantaggio indiretto: limitando la fuoriuscita di notizie all'esterno dell'organizzazione, si riduce anche il rischio di andare incontro a danni di reputazione e di immagine.

Da ultimo, le aziende che adottano strumenti di comunicazione trasparente con i propri stakeholder vengono percepite come più sostenibili da:

- Dipendenti
- Partner
- Fornitori
- Clienti.

5. Come si implementa, quali sono i canali di informazione, la garanzia di riservatezza

Tutti gli Enti con le caratteristiche sopra individuate devono dotarsi di un sistema di segnalazione come il presente.

La durata dell'implementazione dipende dalla dimensione e dalla complessità aziendale: va da sé che una società già sensibile a queste tematiche, come B.M.B srl., dotata di un Modello di Organizzazione e Controllo, potrà addivenire ad avere un sistema che tuteli in modo completo chi segue un comportamento come quello appena indicato, con una certa celerità, condizione determinata dall'esistenza di procedure, protocolli e sistemi già tendenti allo scopo individuato dal legislatore.

Con il presente documento, si dà atto della possibilità di effettuare segnalazioni, di fare il whistleblower, non soltanto internamente, ma anche esternamente all'Azienda, proteggendo l'identità e trattando i dati in conformità con il GDPR.

Si evidenzia che la libertà di scelta, per i segnalanti, in termini di canale di Whistleblowing, è un aspetto essenziale.

Come detto, il whistleblower, se non trova accesso a canali di segnalazione interni adeguati, può contattare l'Autorità competente oppure i Media: si tratterebbe di uno scenario davvero grave per l'azienda.

In tal senso, quindi, B.M.B.S.r.L. si è dotata di un sistema in cui siano disponibili canali di segnalazione interna e la cui esistenza è comunicata adeguatamente.

Detti canali sono sicuri ed affidabili.

Disponibili 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.

Sono offerti la possibilità di anonimato e testi esplicativi semplici.

6. Le segnalazioni in B.M.B.

In B.M.B. ai fini di dare tutela a chi segnalasse situazioni illecite è stato nominato un soggetto gestore come persona fisica, dotato di comprovata capacità, professionalità e autonomia, che conosce perfettamente la realtà B.M.B. srl. - in linea con le indicazioni dell'Autorità - come deputato, in azienda, a ricevere le segnalazioni per il sistema whistleblowing (qui di seguito anche "Gestore – incaricato per le segnalazioni").

Il gestore - garantisce la sicurezza del segnalatore, con discrezione e serietà e dovrà gestire le segnalazioni, applicando le modalità operative delle presenti Linee Guida.

Chiarito un tanto e tornando alla figura del Whistleblower, si precisa che l'identità di quest'ultimo non potrà essere rivelata se non con l'espresso consenso del segnalante stesso.

Ovviamente questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela varia, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (e cioè che siano penali, civili disciplinari) in cui la persona potrà essere coinvolta. Nel caso di segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p. Detta norma stabilisce l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza, e comunque, non oltre la chiusura di detta fase.

Il Decreto Lgs.24/2023 conferma, inoltre, le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante e introduce un'ulteriore forma di tutela per il whistleblower, questa volta in sede processuale: il documento dispone in capo al soggetto che abbia posto in essere tali condotte, un'inversione dell'onere probatorio, imponendogli di dimostrare che siano state attuate per ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia. Si tratta di vincolo ben più gravoso di quello originariamente prescritto dalla direttiva: mentre l'art. 21 della normativa comunitaria impone all'autore delle ritorsioni di dimostrare che la condotta sia imputabile a motivi debitamente giustificati, l'art.17 del Decreto richiede, invece, che si provi l'estraneità della condotta rispetto alla segnalazione oggetto della controversia. Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso i canali previsti dal Decreto, informazioni coperte dell'obbligo di segreto relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria a svelare la violazione.

È, inoltre, prevista l'istituzione da parte di ANAC di un elenco degli enti del terzo settore che forniscono misure di sostegno per i whistleblower.

7. Segnalatori, segnalati e l'oggetto delle segnalazioni

La segnalazione è qualsiasi comunicazione ricevuta tramite i canali individuati che abbia ad oggetto:

- comportamenti posti in essere in violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività in B.M.B. S.r.l., compresi il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs.231/01;
- qualsiasi altra condotta illecita che possa determinare un danno economico, patrimoniale e/o d'immagine per B.M.B.

In ragione di quanto detto, B.M.B. incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza:

- del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01
- del Codice Etico
- delle leggi
- del sistema regolamentare interno,

richiedendone il rispetto.

E prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

Ciò detto, si evidenzia che la segnalazione può essere effettuata da:

- dipendenti o ex dipendenti B.M.B. e da tutti quei soggetti che operano sulla base di rapporti contrattuali che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forme diverse dal rapporto di lavoro subordinato
- dai membri degli organi sociali
- da terzi, tra cui, ad esempio:
 - a) clienti
 - b) fornitori (e dipendenti e collaboratori degli stessi)
 - c) subfornitori (e dipendenti e collaboratori degli stessi)
 - d) consulenti
 - e) partner commerciali
 - f) azionisti
 - g) persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
 - h) soggetti con cui non è ancora iniziato il rapporto di lavoro.

Le segnalazioni possono riguardare:

- sia i dipendenti della B.M.B.
- sia i membri degli organi sociali
- sia terzi (ad esempio, clienti, fornitori, consulenti, partner commerciali, collaboratori, stagisti, tirocinanti).

A proposito dell'oggetto delle segnalazioni, si evidenzia che potrà essere segnalata qualsiasi tipo di violazione, che si tratti di un fatto o che sia un'omissione, anche se soltanto potenzialmente contraria alla normativa di legge e ai regolamenti interni di B.M.B.

A tal proposito, si specifica, a titolo meramente esemplificativo, che la segnalazione potrà riguardare anche la violazione del Codice Etico, o qualsiasi condotta illecita, come prevista dal Modello 231.

Potrà riguardare illeciti:

- penali
- civili
- amministrativi
- contabili
- norme comunitarie.

A titolo unicamente esemplificativo e non esaustivo, si evidenzia che le segnalazioni potranno riguardare:

- le violazioni di Policy
- di procedure e di regolamenti interni all'azienda
- le violazioni delle norme a tutela dell'ambiente
- le violazioni delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro
- attività illecite/fraudolente, anche di natura finanziaria, in danno del patrimonio dell'Azienda
- i furti
- i conflitti di interessi
- le acquisizioni illecite di informazioni commerciali e di know how,
- gli atti corruttivi effettivi, ma anche tentati e presunti, posti in essere direttamente, tramite o su sollecitazione di terzi.

Non costituiscono segnalazioni whistleblowing, invece, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto

con le figure gerarchicamente sovraordinate e le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale o di servizi verso l'esterno.

8. Le segnalazioni in B.m.B.

Le segnalazioni possono manifestarsi:

- a) in forma scritta, con la compilazione e invio dei format per la segnalazione messo a disposizione da BMB s.rl. mediante l'accesso alla piattaforma online My WB 2.0 cliccando al link con la voce "whistleblowing" nel sito bmbsrl.webidev.it e usando le modalità di accesso ivi previste;
 - b) in forma scritta mezzo posta, con l'indicazione "riservata personale al Gestore - incaricato Segnalazioni", presso B.M.B S.r.l., Via del Lavoro n. 2, 37030 Montecchia di Crosara (VR) con la compilazione e invio dei format per la segnalazione messo a disposizione da BMB s.rl. nel sito bmbsrl.webidev.it. Si specifica che la comunicazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, come detto, la dicitura "*riservata personale al Gestore – incaricato delle Segnalazioni*"
1. ancora in forma scritta, nei modi indicati sopra, inserendo la busta nell'apposita cassettona la cui presenza è prevista in azienda B.M.B.
 2. verbalmente, mediante dichiarazione al Gestore - incaricato delle Segnalazioni, anche telefonicamente al numero telefonico indicato o di persona, in seguito a richiesta di effettuare un incontro diretto con il medesimo.

L'informativa a disposizione è chiara e spiega tutte le procedure e i presupposti, facilmente accessibile ed è previsto che vi sia anche sul sito Internet aziendale.

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, vi sarà un avviso di ricevimento della segnalazione.

Entro tre mesi, è previsto un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

Si ribadisce che il whistleblower può decidere di segnalare, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), individuata quale unica Autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di whistleblowing, attraverso appositi canali di segnalazione esterni.

In particolare, i Whistleblower possono fare ricorso all'Autorità:

- nel caso in cui non sia previsto (ma non è il caso di B.M.B.) nel contesto lavorativo in cui opera il Whistleblower, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero non sia stato attivato (ma non è il caso di B.M.B.), o, se presente, non sia conforme (ma non è il caso di B.M.B.);
- qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione, correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- se il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si evidenzia ancora che, considerato che tutte le segnalazioni devono essere documentate e devono essere adottate misure di follow-up, ogni segnalazione deve essere facilmente accessibile al gestore per gestire le fasi successive.

9. E dopo la segnalazione?

Una volta pervenuta, la segnalazione viene protocollata dal Gestore - incaricato delle Segnalazioni che la sottoporrà ad una prima analisi.

Se la Segnalazione risulterà:

- manifestamente infondata
- ovvero estranea all'ambito di applicazione delle presenti Linee Guida
- e/o con contenuto diffamatorio/calunnioso
- oppure troppo generica
- e/o priva di qualsiasi elemento che permetta di avviare qualsiasi tipo di approfondimento

la stessa verrà archiviata.

Qualora la Segnalazione verterà su fatti noti e per i quali siano già in corso analisi e verifiche, oppure precontenziosi, contenziosi o altre indagini in corso, anche da parte dell'Autorità Giudiziaria, il Gestore - incaricato delle Segnalazioni valuterà se collegare la medesima alla fattispecie oggetto di indagine.

Se la Segnalazione verrà considerata meritevole di indagine, il Gestore - incaricato delle Segnalazioni valuterà, prima di tutto, se questa abbia rilievo ai fini del D.Lgs.231/01, integrando la stessa una violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico o, comunque, essendo afferente ad uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/01. In tale ipotesi, il Gestore comunicherà la segnalazione all'Organismo di Vigilanza a fini di un'indagine focalizzata sul tema 231.

Il Gestore - incaricato delle Segnalazioni poi valuterà la corretta classificazione della Segnalazioni rispetto ad una specifica lista di categorie e procederà a tutte le necessarie verifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

A questo punto, le azioni risolutive prevedibili sono:

- a) l'avvio di indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure adottate per rimediare al problema;
- b) il completamento della procedura per mancanza di prove;
- c) il completamento della procedura per assenza di motivi fondati;
- d) il riferimento ad altri canali o procedure di segnalazione;
- e) il rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini nella misura in cui queste informazioni non influiscano sulla ricerca interna o sull'indagine e non ledano i diritti della persona interessata dalla segnalazione. In tal senso, si precisa che vi potrà essere un'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti costituenti reato ovvero la promozione di azioni civili e/o di natura amministrativa.

Una volta effettuata la segnalazione e una volta avviata tutta la procedura, il segnalante deve essere informato, entro un periodo di tempo determinato, sulle azioni di follow-up pianificate o intraprese e sui relativi motivi.

Il Whistleblower deve essere regolarmente informato sullo stato delle indagini e sugli esiti.

Il Gestore - incaricato delle Segnalazioni, come detto, provvederà a porre in essere le azioni correttive che potranno prevedere l'adozione di provvedimenti sanzionatori verso il Segnalato e/o gli altri soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate e l'adozione di ogni eventuale azione di rafforzamento del sistema di controllo interno di gestione dei rischi e del Modello 231.

Si evidenzia che il Gestore - incaricato delle Segnalazioni predisporrà un Report che condividerà con l'Amministratore Unico.

In ogni caso, il Gestore - incaricato delle Segnalazioni redige semestralmente una reportistica riepilogativa delle attività svolte.i

Tale documento verrà condiviso con l'Amministratore Unico.

10. Astensione

Il Gestore - incaricato delle Segnalazioni, che deve esaminare e valutare la segnalazione deve essere un soggetto del tutto indipendente ed imparziale.

Ne consegue che, se oggetto della Segnalazione è una condotta tenuta dal Gestore - incaricato delle Segnalazioni, quest'ultimo dovrà astenersi, informare subito l'Amministratore Unico che lo sostituirà.

11. Trattamento dei dati personali e valutazione d'impatto

Va evidenziato che, in tutto il processo indicato e descritto nel D.Lgs. 24/23, ogni trattamento di dati personali deve tener conto e conformarsi agli obblighi previsti dal GDPR: l'intera procedura deve essere compliance sin dall'inizio e cioè dalla progettazione alla messa a punto del modello di ricevimento.

In tal senso, viene garantito, per tutto il Processo di Segnalazione, il rispetto del Modello per la protezione dei dati personali.

Ciò per assicurare la conformità del sistema al GDPR e ad ogni normativa esistente, applicabile in materia di protezione dei dati personali.

In ragione di quanto detto e considerati i tipi di dati personali che potranno essere coinvolti dalle segnalazioni, B.M.B., insieme con il Team Privacy ha strutturato i processi di gestione delle segnalazioni in modo da garantire la conformità alla normativa privacy.

Nello specifico, rispondono alle caratteristiche appena individuate e cioè conformi alle leggi specifiche nel settore in oggetto:

- la gestione delle segnalazioni interne
- i rapporti con i fornitori
- tutte le comunicazioni tra i diversi soggetti coinvolti
- le informazioni da rendere a tutti i soggetti interessati.

Si evidenzia che in B.M.B.:

- sono analizzati i rischi che riguardano tutte le figure coinvolte (il whistleblower, le persone segnalate, i terzi)
- vengono adottate le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati e un livello di sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati.

Nel rispetto di quanto previsto all'art.13 del Decreto, tutti i soggetti tenuti alla definizione del canale di segnalazione interna devono effettuare, prima di tutto, la Valutazione di impatto sulla protezione dei dati, prevista dall'art.35 del GDPR.

12. La Tracciabilità

L'attività esplicata dal Gestore - incaricato delle Segnalazioni deve essere sempre tracciabile, dall'inizio alla fine.

Il Gestore - incaricato delle Segnalazioni dovrà conservare ed archiviare la documentazione prodotta in sede di Segnalazione e, successivamente, durante tutto il processo di analisi e verifica, allo scopo di rendere possibile la ricostruzione dell'intero processo di gestione della Segnalazione stessa.

13. La tutela del Segnalante

B.M.B. S.r.l. garantisce l'assoluta protezione da qualsiasi atto, diretto o indiretto, che avvenga contro il Segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione dal medesimo effettuata, che si tratti di:

- ritorsione (e cioè qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche);
- discriminazione (a titolo di esempio: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, misure disciplinari, retrocessione di grado, mancata promozione, mutamento delle funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, referenze negative, coercizioni, intimidazioni, molestie, ostracismo, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa in tal senso, il mancato rinnovo di un contratto a termine, la risoluzione anticipata di un contratto a termine, danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici e finanziari, conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi, l'annullamento di una licenza o di un permesso, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici);
- penalizzazione.

Si precisa che B.M.B. assicura:

- la totale riservatezza dei dati personali del Segnalante
- la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, salvi i casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.
-

14. La tutela del Segnalato

B.M.B. S.r.l. offre, inoltre, la massima protezione dalle segnalazioni che abbiano natura diffamatoria e/o che si rivelino infondate ed effettuate con dolo e colpa grave, allo scopo di tutelare la dignità e la reputazione di ogni persona.

Qualora la Segnalazione effettuata da un dipendente risulti non fondata, illecita o calunniosa, B.M.B. garantisce l'adozione di provvedimenti sanzionatori, provvedimenti che saranno adeguati e proporzionati, secondo quanto disposto dal Contratto Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili. B.M.B. potrà, in aggiunta, valutare di informare del contenuto della Segnalazione ritenuta illecita e dell'identità del segnalante, il soggetto segnalato al fine di consentire al medesimo di valutare se intraprendere eventuali azioni legali a propria tutela.

Nessuna azione sarà invece intrapresa e nessuna sanzione sarà irrogata nei confronti di chi abbia effettuato una Segnalazione in buona fede. Un tanto anche nel caso in cui, a seguito della verifica e delle analisi, i fatti descritti risultassero infondati.

B.M.B. adotta le stesse forme di tutela a garanzia della Privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, ovviamente tenuto conto e fatte salve tutte le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato.

Il segnalato deve essere informato il prima possibile. Tuttavia, qualora vi sia il rischio concreto che il segnalato possa mettere a repentaglio la capacità di indagare in modo efficace sulla segnalazione o possa compromettere le prove da acquisire, la notifica potrà essere ritardata.

15. Le sanzioni

Oltre, ovviamente, ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio in caso di mancato adeguamento o violazione della disciplina.

Con l'art. 21 del Decreto è prevista la possibilità, da parte di ANAC, di irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000,00 a 50.000,00 euro nel caso in cui siano accertate attività ritorsive a danno del segnalante ovvero quando sia dimostrato che il soggetto segnalato abbia ostacolato o tentato di ostacolare, l'espletamento della procedura di segnalazione, o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art.12;
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora l'Autorità accerti la mancata implementazione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure adeguate all'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione delle procedure non sia conforme alla disposizione del decreto
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro qualora venga accertato il mancato svolgimento delle necessarie attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500,00 a 2500,00 euro, nel caso venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e calunnia.

Si precisa che ANAC stabilirà l'importo della sanzione da applicare, sulla base delle dimensioni della Azienda o Ente cui si riferisce la segnalazione.

Per quanto riguarda il segnalato, nel caso in cui emerga, dalle verifiche ricevute, un comportamento illecito, se si tratta di un dipendente, quest'ultimo sarà soggetto a misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionali, secondo quanto previsto dal Modello 231, dal Contatto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle altre norme applicabili.

In aggiunta, inoltre, sono previsti provvedimenti disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante o di chi adotta misure ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante.

Nel caso di dipendenti della B.M.B. S.r.l. spetta alla funzione HR valutare i provvedimenti disciplinari da applicare.

Nel caso di soggetti diversi dai dipendenti, quali clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, stagisti, tirocinanti, partner commerciali, è di competenza dello studio legale di appoggio della società decidere come agire.

16. Segnalazioni delle violazioni delle Linee Guida

Se un destinatario delle presenti Linee Guida dovesse venire a conoscenza di qualsivoglia violazione o deroga di qualsiasi tipo alla stessa, dovrà comunicarlo attraverso i canali di segnalazione indicati.

*

Al presente documento si allega modulo di segnalazione.

Si precisa che, in ogni caso, si rimanda al contenuto tutto del Decreto Legislativo n.24/23, dato, qui, per trascritto, nella sua interezza.