

---

# **BMW Bank - Succursale Italiana**

## **Procedura Whistleblowing**

---

### Indice

• 1 Oggetto e finalità.....	2
• 2 Informazioni generali.....	2
• 2.1 Termini e abbreviazioni .....	2
• 3 Descrizione dei processi.....	4
▪ 3.1 Il contenuto delle Segnalazioni.....	7
▪ 3.2 I canali di Segnalazione.....	8
▪ 3.2.1 I canali di Segnalazione interna.....	8
▪ 3.2.2 I canali di Segnalazione esterna.....	9
▪ 3.3.3 La divulgazione pubblica.....	9
▪ 3.3.4 La gestione della Segnalazione pervenuta tramite i canali di Segnalazione interni.....	10
▪ 4 La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione.....	13

---

▪ **1 Oggetto e finalità**

Il presente documento definisce i requisiti e illustra la procedura relative alla possibilità da parte dei dipendenti, interinali, stagisti e fornitori esterni di informare, in modalità strettamente riservata, l'azienda su potenziali reati relativi al modello organizzativo 231/2001 e/o comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda medesima.

▪ **2 Informazioni generali**

• **2.1 Termini e abbreviazioni**

<b>CAP</b>	Decreto Legislativo 7 settembre 2005, n. 209, "Codice delle assicurazioni private"
<b>Contesto lavorativo</b>	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, 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
<b>Divulgazione pubblica</b>	comunicazione di pubblico dominio relativa ad informazioni sulle violazioni effettuate tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
<b>Facilitatore</b>	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
<b>Gestore</b>	Persona fisica che riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l'eventuale fondatezza delle stesse
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o

	colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
<b>Riscontro</b>	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
<b>Ritorsione</b>	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
<b>Segnalante</b>	la persona fisica che effettua la segnalazione, sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna, o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi anche occasionali, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non), i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori di beni o servizi, appaltatori o subappaltatori di cui si serve Bmw Bank.
<b>Segnalato</b>	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

<b>Segnalazione</b>	la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
<b>Segnalazione anonima</b>	Segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l'identificazione del Segnalante
<b>Segnalazione interna</b>	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
<b>Segnalazione esterna</b>	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC
<b>Seguito</b>	l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
<b>TUB</b>	Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 382 "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia"
<b>TUF</b>	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"
<b>Violazioni</b>	comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

### • 3 Descrizione dei processi

La Procedura Whistleblowing riguarda le segnalazioni relative a:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali che si traducono in illeciti civili, amministrativi, contabili, penali diversi dai reati presupposto di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 ("Decreto 231");
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello 231"), del Codice Etico o della normativa interna (es. Procedure, Policies, Manuali) ("Segnalazioni 231");
- violazioni della normativa europea, ed in particolare:
  - 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 o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse;
- ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- violazioni delle normative di settore disciplinanti l'attività bancaria<sup>1</sup>, l'attività finanziaria<sup>2</sup> e l'attività di intermediazione assicurativa<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Articolo 52-bis TUB: "Le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno **da parte del personale** di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

2. Le procedure di cui al comma 1 sono idonee a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. La presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

5. La Banca d'Italia emana disposizioni attuative del presente articolo."

<sup>2</sup> Articolo 4-undecies TUF: " 1. I soggetti di cui alle parti II e III adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, **da parte del personale**, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del regolamento prospetto come definito all'articolo 93-bis, comma 1, lettera a), e del regolamento (UE) n. 596/2014(1).

2. Le procedure previste al comma 1 sono idonee a garantire:

- a) la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione; l'identità del segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato;
- b) la tutela adeguata del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) un canale specifico, indipendente e autonomo per la segnalazione.

3. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura di cui al comma 1 non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. Si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

4. La Banca d'Italia e la Consob adottano, secondo le rispettive competenze, le disposizioni attuative del presente articolo, avuto riguardo all'esigenza di coordinare le funzioni di vigilanza e ridurre al minimo gli oneri gravanti sui soggetti destinatari. Le imprese di assicurazione osservano le disposizioni attuative adottate dall'IVASS, sentita la Consob."

<sup>3</sup> Articolo 10-quater CAP: "1. Le imprese di assicurazione o di riassicurazione e le ultime società controllanti di cui all'articolo 210, comma 2, gli intermediari assicurativi e riassicurativi, inclusi gli intermediari assicurativi a titolo accessorio, adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, **da parte del personale**, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività assicurativa e distributiva svolta.

2. Le procedure previste al comma 1 sono idonee a garantire:

Sono ammesse le segnalazioni anonime purché circostanziate e adeguatamente documentate. Non potranno essere trattate quelle segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere doglianze.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della Procedura Whistleblowing:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- c. le comunicazioni di carattere commerciale (es. i reclami o contenzioso).

### ▪ **3.1 Il contenuto delle Segnalazioni**

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- una chiara, completa dettagliata descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i a cui/ai quali sono attribuiti i fatti segnalati (ad es. qualifica, dipartimento in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

- 
- a) la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità amministrativa o giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
  - b) la protezione adeguata del personale dei soggetti di cui al comma 1 e, ove possibile, di altre persone che riferiscono di violazioni commesse all'interno degli stessi almeno contro ritorsioni, discriminazioni e altri tipi di trattamento iniquo;
  - c) un canale specifico, indipendente ed autonomo per la segnalazione .

3. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura di cui al comma 1 non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

4. La disposizione di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, non trova applicazione avuto riguardo all'età del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Le imprese di assicurazione o di riassicurazione, gli intermediari assicurativi e riassicurativi, inclusi gli intermediari assicurativi a titolo accessorio osservano le disposizioni di attuazione del presente articolo emanate dall'IVASS."

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Non è necessario che la Segnalazione o la Divulgazione pubblica avvengano in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico. Le medesime possono infatti essere effettuate:

- anteriormente alla costituzione del rapporto stesso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
  - durante il periodo di prova;
- in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso di tale rapporto

Sono irrilevanti ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da misure ritorsive i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la Segnalazione ovvero la divulgazione pubblica.

## ▪ **3.2 I canali di Segnalazione**

### ▪ **3.2.1 I canali di Segnalazione interna**

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale attraverso i canali di seguito elencati:

- canale di Segnalazione interno specificatamente dedicato a tutti i segnalanti identificato come "Speak up Line" accessibile al seguente link: <https://bmwbanksuccursaleitaliana.speakup.report/it/bmwbanksuccursaleitaliana/home>;
- richiesta da parte del Segnalante di un incontro diretto con il Gestore fissato entro un termine ragionevole (e comunque non superiore a 5 giorni lavorativi).

In tale ipotesi, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione formulata oralmente nel corso dell'incontro è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto ovvero mediante verbale, il quale deve essere sottoscritto dal Segnalante.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dal suo ricevimento) al Gestore dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.



### ▪ 3.2.2 I canali di Segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per i canali di Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") solo qualora al momento della presentazione:

- a) il canale di Segnalazione interna non è previsto nell'ambito del contesto lavorativo suo contesto lavorativo, o anche se obbligatorio, non è attivo ovvero, anche se attivato non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- b) abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- c) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

A tal fine, l'ANAC ha predisposto i canali di seguito elencati:

- piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni dei fatti illeciti e delle comunicazioni di misure ritorsive accessibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/>
- un servizio telefonico con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali;
- un incontro diretto fissato tramite un termine ragionevole, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.

### ▪ 3.3.3 La divulgazione pubblica

Ferma restando la preferenza per canali di Segnalazione interna e il ricorso, in presenza delle summenzionate condizioni, dei canali di Segnalazione esterna, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing, solo qualora al momento della presentazione:

- 1) il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, in presenza delle condizioni necessarie, e non sia stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto

Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;

2) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

3) il Segnalante 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 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.

#### ▪ **3.3.4 La gestione della Segnalazione pervenuta tramite i canali di Segnalazione interni**

La gestione del canale di Segnalazione interna è assegnata al Gestore, il quale tratta le segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, tutelando il Segnalante (e i soggetti al medesimo equiparati), l'onorabilità e l'identità del Segnalato.

Qualora la Segnalazione si riferisca al Gestore della Segnalazione, il Segnalante può trasmettere la medesima al Comitato Esecutivo, che informa il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (per le tematiche di competenza 231), per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nei cinque passaggi di seguito dettagliati, ciascuno dei quali deve essere adeguatamente documentato:

- a. valutazione preliminare;
- b. istruttoria;
- c. decisione;
- d. monitoraggio delle azioni correttive;
- e. conservazione della documentazione e reporting.

##### **a. Valutazione preliminare**

Il Gestore tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

Il Gestore effettua una valutazione preliminare della Segnalazione garantendo una gestione appropriata della stessa ed in particolare:

- entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento della stessa;

- verifica che la Segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, anche al fine di richiedere a quest'ultimo eventuali integrazioni;
- archivia le Segnalazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della Procedura Whistleblowing inoltrando le stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti (es. nel caso di reclami) e archivia le Segnalazioni palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere di poter dare diligente seguito alla stessa;
- se la Segnalazione è sufficientemente dettagliata, procede con la fase b).

Le motivazioni della decisione di archiviazione del Gestore sono formalizzate per iscritto e comunicate al Segnalante.

## **b. Istruttoria**

Se all'esito della valutazione preliminare, il Gestore ritiene che la medesima sia fondata in quanto adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- classifica la Segnalazione e qualora la medesima sia qualificata come Segnalazione 231 ne dà immediata informativa all'OdV affinché il medesimo possa intraprendere le iniziative ritenute necessarie per valutare l'adeguatezza del Modello 231 e del sistema dei controlli interni;
- effettua specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, sia da altre strutture aziendali individuate in base alle specifiche competenze sia da consulenti/professionisti esterni;
- esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante per approvazione;
- interrompe l'attività istruttoria qualora all'unanimità ritenga che a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con l'eventuale coinvolgimento di altre strutture aziendali ovvero di consulenti/professionisti esterni, la Segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare e le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- riscontra diligentemente il Segnalante, qualora chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del caso.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Gestore garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza dell'identità del Segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore può condividere con le funzioni e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante, se nota, solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, il Gestore non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Previa informativa al Segnalante, il Gestore può avvalersi nella fase di gestione delle Segnalazioni, delle capacità investigative della Capogruppo, qualora ritenga possa essere più efficace in relazione al caso di specie, ferma restando la facoltà in capo al Segnalante di chiedere che l'indagine sia svolta a livello locale.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento, ovvero, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione fornisce riscontro al Segnalante, per il tramite della Speak Up Line, circa il seguito già dato o che si intende dare alla Segnalazione.

### **c. Decisione**

Una volta ultimata la fase istruttoria, il Gestore può assumere le seguenti decisioni:

- archiviazioni senza rilievi;
- raccomandazione di azioni correttive (es. sessioni di formazione, iniziativa di comunicazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, audit), coordinandosi con qualsiasi altra funzione competente;
- proposte di provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, coinvolgendo le funzioni competenti;
- informativa tempestiva al Comitato Esecutivo e all'OdV (per le tematiche di competenza 231), nonché alle funzioni/organi di Capogruppo ove richiesto dalla casistica di specie per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza.

Formalizzata la decisione, il Gestore consolida una relazione sull'indagine nell'ambito della quale illustra:

- i. il contenuto della Segnalazione e dell'eventuale documentazione a sostegno della stessa;
- ii. l'attività istruttoria svolta, fornendo una esaustiva ricostruzione cronologica della stessa;
- iii. le risultanze emerse e le prove acquisite a sostegno o meno della Segnalazione, garantendo una chiara illustrazione delle informazioni necessarie per valutare il caso;
- iv. le conclusioni precisando se la condotta segnalata costituisca una violazione, comprovata o meno (o in alternativa se le prove raccolte erano insufficienti) e qualora il fatto sia stato accertato, proporre le misure da intraprendere.

**d. Monitoraggio delle azioni correttive**

È responsabilità dei Responsabili delle funzioni/processi interessati dalla Segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dal Gestore e alle azioni correttive individuate anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

Il Gestore monitora l'attuazione delle raccomandazioni e l'implementazione delle azioni correttive, fornendo periodici aggiornamenti al Comitato Esecutivo e all'OdV (per le tematiche di competenza 231), nonché alle funzioni/organi di Capogruppo ove richiesto dalla casistica di specie.

**e. Reporting e archiviazione della documentazione**

Le valutazioni e le decisioni assunte, l'informativa resa nel caso di Segnalazioni relative a fatti rilevanti e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto dal Gestore competenti nell'ambito dell'apposita relazione finale e sono archiviate in cartelle di rete protette, al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della società (titolare del trattamento) o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

▪ **4 La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione**

**Il sistema di protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati**

Il sistema di protezione del Segnalante trova applicazione anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- agli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Inoltre, il sistema di protezione trova applicazione anche qualora la Segnalazione sia effettuata:

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

Il sistema di protezione del Segnalante (e dei soggetti al medesimo equiparati) si compone delle seguenti tutele:

- a) la tutela della riservatezza e dei dati personali.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il personale di BMW Bank che riceve una Segnalazione e/o che è coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, o ad essi equiparati, e Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e

previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo;

- nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il modello di ricezione e gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (Data Protection Impact Assessment, ex art. 35 GDPR) al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).

Il Titolare del trattamento dei dati personali nella gestione delle Segnalazioni è individuato nella persona giuridica BMW Bank succursale italiana in relazione alla quale insiste la titolarità del/i rapporto/i cui afferiscono ai dati stessi.

- b) la tutela da eventuali misure ritorsive, anche solo tentate ovvero minacciate dalla Società, in ragione della Segnalazione, divulgazione pubblica o della denuncia effettuata

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es., il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva);

- c) le limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su 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 – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli o diffonda informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: a. abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione; b. abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione, sia essa interna ovvero esterna, o per procedere alla Divulgazione pubblica.

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

d) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC – affinché essi prestino assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave (si applica anche la sanzione disciplinare al segnalante).

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

### **Le misure di protezione del Segnalato o di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione**

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza è garantita, altresì, con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate (es. testimoni).

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, il Gestore procede con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere le indicazioni circa l'origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.



La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria).

La Procedura Whistleblowing lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della Procedura Whistleblowing, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.