

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

1. Introduzione.

“Whistleblowing” è la segnalazione compiuta da un soggetto che nell’ambito del contesto lavorativo ha rilevato un illecito, un rischio o una situazione di pericolo tale da arrecare danno all’azienda e ai soggetti alla stessa riconducibili.

Con la Legge sul Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023) il legislatore si è proposto di disciplinare tanto il diritto alla segnalazione, quanto il diritto dei soggetti segnalanti di non subire ritorsioni.

L’obiettivo è quello di far emergere episodi di illiceità o di irregolarità, rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante.

Questa disciplina protegge tutti i lavoratori subordinati (tanto dell’azienda, quanto dei terzi ad essa riconducibili perché alla stessa forniscono beni o servizi ovvero perché svolgono attività nell’interesse della medesima), i liberi professionisti, i consulenti, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e dopo il suo scioglimento, nonché durante il periodo di prova).

La normativa tutela anche **(i)** le persone operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo che abbiano assistito una persona segnalante nel processo di segnalazione (i “facilitatori”), **(ii)** i soggetti legati ai segnalatori da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, **(iii)** i colleghi di lavoro con un rapporto abituale e **(iv)** le persone giuridiche a cui il segnalante è riconducibile, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

D.B. Group s.p.a. ha implementato un sistema interno di segnalazione per consentire di denunciare violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, quali quelle indicate nel successivo art. 2 – Oggetto della segnalazione.

2. Oggetto della segnalazione.

Di seguito si enumerano le violazioni che potranno essere segnalate:

- violazioni del diritto nazionale (comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse e l’integrità della società come illeciti civili, illeciti amministrativi, condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001, illeciti penali, illeciti contabili);
- violazioni del diritto dell’Unione Europea (illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato 1 al decreto 24/2024 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, 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; atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori qui indicati).

Nel campo di applicazione della procedura non sono, invece, ricomprese le seguenti fattispecie:

- contestazioni correlate a un interesse personale del segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti alla relazione con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea;
- segnalazioni di 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.

3. La segnalazione.

3.1. Modalità di segnalazione.

Le modalità di segnalazione interna sono le seguenti:

1. i segnalanti potranno utilizzare, per il tramite della piattaforma informatica, tanto il **canale scritto**, quanto il **canale orale** per il tramite di un messaggio vocale. Questo canale di segnalazione è stato scelto perchè, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce 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; entro 7 giorni dalla segnalazione verrà rilasciato un avviso di ricevimento e successivamente potranno essere chieste delle integrazioni;
2. su specifica richiesta da inoltrare a mezzo *e-mail* (al seguente indirizzo whistleblowing@dbgroup.net) la segnalazione potrà avvenire anche mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione (fissato entro un termine di 30 giorni dalla richiesta medesima);
3. verrà dato sempre seguito alle segnalazioni che saranno riscontrate entro **3 (tre) mesi** dalla data di avviso di ricevimento e, comunque, entro **3 (tre) mesi** dalla scadenza del termine per il rilascio dell'avviso di ricevimento.
4. Nei casi in cui **(i)** la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, **(ii)** la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione e **(iii)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, potrà effettuare è possibile procedere alla segnalazione esterna mediante il canale attivato da Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC).

3.2. Requisiti della segnalazione.

Potranno essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e siano cioè tali da far emergere fatti relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione deve avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire gli elementi per consentire di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza della segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- 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 chi abbia posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizi, ecc.);
- 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 provare e/o circostanziare i fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, atteso che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste. È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante (e non riportati o riferiti da altri soggetti).

4. Gestione delle segnalazioni.

Una volta ricevuta la segnalazione la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- 4.1. *protocollazione*;
- 4.2. *istruttoria preliminare*;
- 4.3. *investigazione istruttoria e comunicazione dell'esito*;
- 4.4. *archiviazione*.

4.1. Protocollazione.

Il gestore della segnalazione provvederà alla protocollazione completa e riservata di ciascuna segnalazione scritta o orale, rilasciando al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Con riguardo a ciascuna segnalazione verrà assegnato al segnalante uno specifico ID alfanumerico e si procederà a protocollare in un registro gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante ;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare a ogni fase del processo).

4.2. Istruttoria preliminare.

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta:

- laddove si rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata si procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata andranno richieste, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti si procederà con le altre fasi dell'istruttoria.

4.3. Investigazione istruttoria e comunicazione dell'esito.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte a indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, qualora si riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, si procederà all'archiviazione della segnalazione e ne verrà data comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, verranno attivati i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Verrà trasmesso l'esito dell'istruttoria alla funzione Human Resources per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

4.4. Archiviazione.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, sia attraverso cartelle di rete protette da password.

Tutta la documentazione sarà conservata per **5 (cinque) anni** dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte o citate nelle segnalazioni.

5. La tutela del segnalante.

L'intero processo garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, sono previsti:

5.1. la tutela della riservatezza del segnalante;

5.2. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

5.1. La tutela della riservatezza del segnalante.

L'utilizzo del sistema di segnalazione e, in particolare, della piattaforma garantisce la completa riservatezza del segnalante.

In caso di segnalazioni effettuate tramite modalità diversa dalla piattaforma, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al soggetto coinvolto dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

5.2. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

Il soggetto segnalante (così come gli altri soggetti protetti dalla disciplina) non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro e ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e nei confronti di D.B. Group s.p.a. qualora la medesima abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

6. Infrazione della procedura.

L'inosservanza può provocare l'irrogazione di sanzioni, in applicazione del regolamento disciplinare, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

**ELENCO DEI GESTORI DELLA SEGNALAZIONE
INTEGRATIVO DEL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING.**

	Company	Dipartimento	Job Profile
Donatella Gallina	D.B. Group s.p.a.	Corporate Shared Services	Head of HR & Corporate Shared Services
Jessica Nardi	D.B. Group s.p.a.	Human Resources	HR Legal & Payroll Supervisor
Paola Merlo	D.B. Group s.p.a.	Legal	Legal Counsel