



YOUR GLOBAL
FORWARDING PARTNER

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

D.B. GROUP SPA - MONTEBELLUNA HEAD OFFICE

Via Feltrina Sud, 95 - 31044 Montebelluna (TV) - Italia
T +39 0423 6131 | dbgroupspa@dbgroup.net

Sede Legale: Via Feltrina Sud, 95 - 31044 Biadene di Montebelluna (TV) - Italia
C.F. 00413430273 - P. IVA IT 03311000263 - REA229074 CCIAA TV Cap. Soc. € 1.800.000 I.V.

www.dbgroup.net
FMC-OTI No. 027061FM

SOMMARIO

1. Introduzione.....	2
2. Oggetto della segnalazione.....	3
3. La segnalazione.....	3
4. Gestione delle segnalazioni.....	4
5. La tutela del segnalante.....	5
6. Infrazione della Procedura e sanzioni.....	6
7. Composizione del Comitato.....	7

1. Introduzione.

Il D. Lgs. 24/2023, ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*).

Il D. Lgs. 24/2023 abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In occasione dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, D.B. Group S.p.A. (di seguito anche la "Società") ha implementato la presente *Procedura Whistleblowing* (che del predetto Modello è parte integrante).

La stessa *Procedura Whistleblowing*:

- prevede canali che consentono a chiunque di segnalare violazione del diritto nazionale o del diritto dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla apposite misure di protezione a tutela degli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificatamente individuati dal D. Lgs. 24/2023 (ad esempio facilitatori, colleghi);
- vieta qualsiasi forma di ritorsione (da intendersi come 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) nei confronti dell'autore della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile nonché degli altri soggetti specificatamente individuati dal D. Lgs. 24/2023 (ad esempio facilitatori, colleghi).

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

La disciplina si applica a tutti i lavoratori subordinati, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti e membri degli organi sociali della Società, ai liberi professionisti, ai consulenti e ai lavoratori autonomi nonché ai lavoratori subordinati, collaboratori, volontari, tirocinanti, membri degli organi sociali, azionisti dei soggetti terzi che abbiano con la Società una relazione d'interesse, quali, a titolo esemplificativo, fornitori, partner commerciali, etc. (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 comunque riconducibile, per cui lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

D.B. Group S.p.A. mette a disposizione un sistema interno di segnalazione per consentire ai soggetti suindicati di segnalare le violazioni indicate nel successivo art. 2 ("Oggetto della segnalazione") di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

A tal riguardo, D.B. Group S.p.A. ha istituito un Comitato, interno e autonomo, atto a ricevere e gestire le segnalazioni effettuate attraverso la *Procedura Whistleblowing*, i cui componenti sono specificatamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni (d'ora in avanti "Comitato").

Il Comitato è composto dal membro interno dell'Organismo di Vigilanza, dall'Head of Human Resources & Corporate Shared Services e dal Human Resources Legal & Payroll Supervisor.

2. Oggetto della segnalazione.

Oggetto della segnalazione potrà essere qualsiasi comportamento, atto o omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e che consistono in:

- violazioni del diritto nazionale (ad esempio illeciti penali, civili, amministrativi, contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico);
- violazioni del diritto dell'Unione Europea (ad esempio illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al decreto 24/2023 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 sono le seguenti:

- 3.1.1.** i segnalanti potranno utilizzare, per il tramite della piattaforma informatica presente nel sito web della Società e accessibile anche tramite i canali digitali aziendali, tanto il **canale scritto**, quanto il **canale orale** per il tramite di un messaggio vocale. Questi canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque, menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; entro 7 (sette) giorni dalla segnalazione verrà rilasciato un avviso di ricevimento e successivamente potranno essere chieste delle integrazioni;
- 3.1.2.** 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 uno dei membri del Comitato della segnalazione (fissato entro un termine di 30 (trenta) giorni dalla richiesta medesima);
- 3.1.3.** 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;
- 3.1.4.** 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 o **(iii)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, è possibile procedere alla segnalazione esterna mediante il canale attivato da Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC).

Chiunque, al di fuori dei canali sopracitati, riceva una segnalazione nella quale sia chiaro o comunque si desuma che il segnalante avesse voluto beneficiare della tutela in materia di *whistleblowing*, deve indirizzare il segnalante a conformarsi alla procedura stabilita dal presente documento e/o inoltrare egli stesso la segnalazione. In ogni caso, colui che erroneamente riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, nonché cancellare qualsiasi informazione correlata alla segnalazione e astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

3.2. Requisiti della segnalazione.

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

- il nome del segnalante (ferma la possibilità di effettuare la segnalazione anche in forma anonima);
- 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. In ogni caso, la segnalazione deve avere un grado di completezza ed esaustività il più ampio possibile.

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

Potranno essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime, qualora queste si presentino adeguatamente circostanziate e idoneamente documentate. In ogni caso, al fine di tutelare da possibili ripercussioni il segnalante che venga in seguito identificato, il Comitato dovrà registrare tutte le segnalazioni anonime ricevute e conservarne la documentazione.

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 Comitato 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).

Nelle ipotesi in cui uno o più componenti del Comitato coincidano con il segnalato o siano, comunque, persone coinvolte o interessate dalla segnalazione (ipotesi di c.d. conflitto di interessi), tali componenti dovranno astenersi dall'attività di gestione della segnalazione.

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 procederà 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.

In caso di segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il Comitato dà, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, immediata informativa all'Organismo di Vigilanza della Società.

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.

Nel corso dell'istruttoria il Comitato potrà avvalersi del supporto delle Funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa.

All'esito di ogni investigazione viene redatto 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.

In tale ultimo caso, l'esito dell'istruttoria verrà inoltre trasmesso agli organi sociali e alla funzione aziendale competente, eventualmente incaricata, per l'avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dal Sistema Disciplinare parte integrante del Modello adottato dalla Società.

Il Comitato procede nello stesso modo indicato nel periodo che precede qualora, al termine delle investigazioni, la segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata e proposta con dolo o colpa grave del segnalante. Il Comitato, inoltre, fornisce, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa, all'Organismo di Vigilanza un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, così da permettergli di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e di proporre eventuali interventi di suo miglioramento.

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 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 ritorsione nei confronti del segnalante.

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

Per misure ritorsive si intendono, tra le altre, 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 ritorsione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione 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, l'autore degli atti o condotte a dover dimostrare che tali condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

6. Infrazione della Procedura e sanzioni.

L'inosservanza della presente Procedura da parte del soggetto gestore comporta l'irrogazione di sanzioni in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, nonché delle disposizioni del Sistema Disciplinare parte integrante del Modello adottato dalla Società

Inoltre, ai sensi del Modello è prevista l'applicazione del Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sull'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, sulla gestione della segnalazione e sull'obbligo di riservatezza a tutela del segnalante nonché nei confronti di chi pone in essere azioni o comportamenti diretti a ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione, di chi compie atti ritorsivi in ragione della segnalazione e di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

7. Composizione del Comitato.

	Company	Department	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 (membro interno O.d.V.)