Sistema di Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing)

Elenco Versioni

Ver. No.	Ver. Data	Approvata da	Descrizione	Paragrafi
1.00	21/11/2023	DG	Prima emissione	

Sommario

1 Introduzione 2
2 Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento 2
3 Definizioni, abbreviazioni e acronimi 3
3.1 Definizioni 3
3.2 Acronimi 4
4 Principi di riferimento 5
5 Sistema di Segnalazione delle Violazioni 7
5.1 Soggetti coinvolti 7
5.2 Fattispecie oggetto di segnalazione 7
6 Processo di gestione delle Segnalazioni 8
6.1 Segnalazione 8
6.2 Esame e valutazione delle Segnalazioni 8
6.3 Provvedimenti decisionali collegati alla Segnalazione 9
6.4 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni 10
7 Tutele del Segnalante e del Segnalato 11
7.1 Tutele del Segnalante 11
7.2 Tutele del Segnalato 11
7.3 La reportistica 12
8 Ruoli e responsabilità 12
8.1 Amministratore Unico 12
8.2 Responsabile del sistema di Segnalazione delle violazioni 12
8.3 Organo preposto alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni 12
8.4 Organismo di Vigilanza 13
8.5 Funzione di Conformità della Prevenzione della Corruzione 13
9 Responsabilità di aggiornamento 14
10 Riferimenti 15
10.1 Normativa esterna 15
10.2 Normativa interna 16
11 Sistemi di gestione e/o modelli organizzativi/normative di riferimento 16

2 Introduzione

Gli interventi legislativi in materia di segnalazione di irregolarità o violazioni della normativa, al fine di consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme ed il governo societario, nonché tutelare gli investitori e le categorie di soggetti fruitori dei servizi offerti, hanno espresso l'esigenza di adottare un sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. "Whistleblowing") e di disciplinarne i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale.

3 Obiettivi, ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente Linea Guida ha l'obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte del personale e/o di soggetti terzi di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Development Engineering Automation srl, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico di DEA e nella Politica Integrata nonché delle previsioni contenute nel Modello 231.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la denuncia di presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Linea Guida è tesa 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 e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Il documento è approvato con delibera dall'Amministratore Unico di Development Engineering Automation srl e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene inviato ai Soci, ai Responsabili di primo livello organizzativo di Development Engineering Automation srl e viene pubblicato nella bacheca aziendale.

Development Engineering Automation srl, inoltre, intende promuovere opportune attività di formazione del proprio personale dipendente per assicurare la consapevolezza e la corretta interpretazione del procedimento di segnalazione adottato.

4 Definizioni, abbreviazioni e acronimi

4.1 Definizioni

Termine	Definizione
Comitato Whistleblowing	Il Comitato Whistleblowing è un comitato interfunzionale costituito da: - un membro esterno all'azienda, scelto tra personalità di comprovata esperienza e competenza; - un rappresentante per ciascuna delle seguenti funzioni aziendali: Il Comitato Whistleblowing assolve anche le funzioni del Comitato Etico .
Responsabile del Sistema di segnalazione delle violazioni	Il Responsabile del Sistema di segnalazione delle violazioni è un consulente esterno.
Segnalazione/i	Comunicazione effettuata, tramite i canali individuati, da un Segnalante in merito ad atti o fatti riferibili a: - violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di DEA e/o dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e nella Politica integrata della società nonché delle previsioni contenute nel Modello 231; - comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, dirigenti o responsabili, membri degli organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per l'Azienda
Segnalante/i	Soggetto, appartenente ad una delle seguenti categorie di seguito riportate, che effettua una Segnalazione: - lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) di DEA e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato; - soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con DEA (ad esempio clienti, fornitori, consulenti).
Segnalato/i	Soggetto/i cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione

4.2 Acronimi

Acronimo	Definizione
AU	Amministratore Unico
CdA	Consiglio di Amministrazione
CI	Controllo Interno
RU	Risorse Umane
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CW	Comitato Whistleblowing
OdV	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01
Modello 231	Modello Organizzativo 231 ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 adottato da Development Engineering Automation

5 Principi di riferimento

Le persone coinvolte nel Sistema di Segnalazione delle Violazioni operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

TRACCIABILITÀ – Le persone coinvolte nel Sistema di Segnalazione delle Violazioni devono garantire, ciascuna per la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurandone l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto delle attività.

SEGREGAZIONE DI COMPITI E ATTIVITÀ – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni prevede segregazione di compiti e responsabilità, tra unità organizzative distinte o all'interno delle stesse, al fine di evitare che attività incompatibili risultino concentrate sotto responsabilità comuni.

CONFORMITÀ ALLE LEGGI E COERENZA CON IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni è definito nel rispetto delle normative applicabili, del Codice di Autodisciplina ed in coerenza con il quadro di riferimento interno e best practice nazionali e internazionali.

RISERVATEZZA – Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, le persone che operano nel processo Prevenzione e gestione dell'evento illecito assicurano la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia / informazione appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

CONFLITTO DI INTERESSI - Le persone coinvolte nel Sistema di Segnalazione delle Violazioni agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell'etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi dell'Azienda o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio.

CONDOTTA ANTI-CORRUZIONE - La corruzione è proibita senza alcuna eccezione. Nel dettaglio, è vietato di (a) offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, una qualunque cosa di valore o altre utilità ad un Pubblico Ufficiale o privato; (b) accettare o sollecitare, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, una qualunque cosa di valore o altre utilità da un Pubblico Ufficiale o un privato, quando, in entrambi i casi, l'intenzione sia di (i) indurre un Pubblico Ufficiale o un privato a esercitare, in maniera impropria, una funzione pubblica o svolgere, in maniera impropria, qualsiasi attività connessa a un business o ricompensarli per averle effettuate; (ii) influenzare un'azione od omissione da parte di un Pubblico Ufficiale o una sua qualsiasi decisione in violazione di un atto dovuto; (iii) ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un vantaggio nella conduzione dell'attività d'impresa; o (iv) in ogni caso violare le leggi applicabili.

APPROCCIO BASATO SUI RISCHI E SUI PROCESSI – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni, ispirato ad una logica di processi, si basa su un approccio preventivo ai rischi, contribuendo all'assunzione di decisioni consapevoli e, ove possibile, alla traduzione dei principali rischi in opportunità.

AUTONOMIA ORGANIZZATIVA, GESTIONALE E DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI – In conformità alle Disposizioni di Vigilanza, l'assetto organizzativo e di governo societario si ispira al principio dell'autonomia organizzativa, gestionale e del sistema dei controlli interni.

RESPONSABILIZZAZIONE MANAGEMENT (ACCOUNTABILITY) – Il Management, nell'ambito delle funzioni ricoperte e nel conseguimento dei correlati obiettivi, garantisce l'applicazione del Sistema di Segnalazione delle Violazioni per le attività di competenza, partecipando attivamente al suo corretto funzionamento.

COMUNICAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI – A ogni organo e struttura aziendale sono rese disponibili le informazioni necessarie per adempiere alle proprie responsabilità, incluse quelle in materia di Sistema di Segnalazione delle Violazioni.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

CULTURA DEL RISCHIO E DEL CONTROLLO – Il processo prevenzione e gestione dell'evento illecito diffonde la cultura del rischio e del controllo, intesa come l'insieme delle norme di comportamento che determinano la capacità collettiva e dei singoli di identificare, misurare e mitigare i rischi attuali e futuri dell'organizzazione.

COERENZA CON OBIETTIVI AZIENDALI – Il Sistema di Segnalazione delle Violazioni contribuisce a una conduzione dell'impresa volta allo sviluppo sostenibile, alla massimizzazione del valore dell'azienda e coerente con gli obiettivi aziendali.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il responsabile del sistema di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che in ogni caso è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI EFFETTUATE CON DOLO O COLPA GRAVE – Tutti i soggetti, dipendenti di DEA, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, Development Engineering Automation srl garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave rivelatesi infondate, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6 Sistema di Segnalazione delle Violazioni

Con la presente Linea Guida, DEA definisce un sistema di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, in particolare: i soggetti che possono attivare tale sistema, le violazioni oggetto di Segnalazione, i canali per le Segnalazioni, le attività per la gestione, le tutele per il Segnalante ed il Segnalato, la reportistica.

6.1 Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le best practice, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) di Development Engineering Automation srl, e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con DEA (ad esempio clienti, fornitori, consulenti).

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti e/o responsabili di Development Engineering Automation srl;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine all'Azienda.

6.2 Fattispecie oggetto di segnalazione

Le Segnalazioni, come definite nel paragrafo 2, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente;
- atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi;
- utilizzo improprio di beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla normativa antitrust e/o comportamenti illeciti con riferimento alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e delle le norme a tutela dei consumatori nonché violazioni di quanto previsto negli strumenti normativi aziendali in materia;
- violazioni della normativa disciplinante l'attività assicurativa, finanziaria e bancaria, quali ad esempio irregolarità nella prestazione dei servizi e attività di investimento, abusi di mercato, irregolarità in materia antiriciclaggio, ecc.

7 Processo di gestione delle Segnalazioni

7.1 Segnalazione

Un soggetto Segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 4, ha la possibilità di effettuare una Segnalazione al CW utilizzando il canale di seguito riportato:

- "Portale Segnalazioni - Whistleblowing", accessibile dal sito internet aziendale istituzionale www.dea.mi.it;

fornendo in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi, ove possibile, che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede e non in forma anonima. DEA garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, attraverso l'utilizzo di protocolli sicuri e adotta le più idonee misure di protezione a tutela del Segnalante e del Segnalato, secondo quanto previsto nei paragrafi 4.

È responsabilità di chi riceve una Segnalazione al di fuori dei suddetti canali inoltrarla tramite gli stessi, unitamente agli eventuali allegati, dando conferma di provvedere contestualmente alla distruzione/eliminazione quanto ricevuto. Tuttavia, al fine di garantire l'efficacia del Sistema di segnalazione, nonché la riservatezza delle informazioni e dei soggetti coinvolti, si raccomanda di utilizzare il canale "Portale Segnalazioni – Whistleblowing" previsto nel presente paragrafo.

7.2 Esame e valutazione delle Segnalazioni

Il CW, ricevute le Segnalazioni attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta dal Segnalante ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione di tutti i casi in cui la completa genericità delle Segnalazioni non consente neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, nel qual caso si determinano, implicitamente, i presupposti per l'archiviazione;
- re-indirizza le Segnalazioni non rientranti nel perimetro definito nella presente Linea Guida, alle Funzioni competenti senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;
- nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, informa tempestivamente l'OdV, affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing. L'OdV riceve, inoltre, da parte del Comitato Whistleblowing un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.
- analizza i casi di violazioni del Codice Etico e, in qualità di Comitato Etico, preposto alla diffusione, sensibilizzazione ed osservanza dello stesso Codice, valuta le successive azioni;
- informa direttamente e senza indugio il Responsabile del sistema di segnalazione dei fatti oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della Segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni;
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno delle Segnalazioni o richiedere, quando ne sia il caso,

l'intervento di Autorità esterne preposte alle indagini e accertamenti che non possono essere svolti in ambito aziendale;
- informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tramite il "Portale Segnalazioni Whistleblowing" tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni; l'anonimato del segnalante è garantito, fatta eccezione per i casi previsti nel paragrafo 5.1;
- informa il Segnalato sugli sviluppi del procedimento, con le modalità più idonee, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute ma senza compromettere la capacità da parte di DEA di verificare la fondatezza della denuncia in tutti i casi in cui lo ritenga opportuno;
- Informa, nei casi di segnalazioni di presunti atti corruttivi e violazioni delle Politica Integrata, tempestivamente la Funzione di Conformità alla Prevenzione della Corruzione (ove designata).

Le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale/ volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la Segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la Segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, DEA possono applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, nonché la piena collegialità del CW, si prevede che qualora, la segnalazione riguardi uno dei membri del CW o uno dei responsabili delle funzioni facenti parte del CW o un dipendente delle funzioni facenti parte dello stesso, dovranno essere previsti meccanismi di astensione del membro interessato o di sostituzione dello stesso anche mediante la nomina di un consulente esterno.

7.3 Provvedimenti decisionali collegati alla Segnalazione

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti, di volta in volta sulla base delle responsabilità organizzative attribuite. Le funzioni coinvolte per la definizione dei provvedimenti decisionali saranno diverse dalle funzioni facenti parte del CW.

Per le casistiche che coinvolgono soggetti apicali, il CW ne dà evidenza agli Organi aziendali/sociali competenti assicurando informativa e aggiornamento sugli sviluppi delle iniziative attivate.

Qualora il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni da egli stesso denunciate, il sistema di segnalazione di DEA prevede un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

7.4 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del CW assicurare:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti nel Portale Whistleblowing e/o in appositi armadi blindati per la documentazione cartacea e/o sistemi elettronici utilizzati dalle sole SdG ove il portale non sia utilizzato, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali (5 anni dalla ricezione delle segnalazioni stesse).

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

8 Tutele del Segnalante e del Segnalato

8.1 Tutele del Segnalante

DEA, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la Segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella Segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantiscono che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, DEA garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi previsti dall'art.54 bis del D.Lgs 165/2001in cui:

- la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. Segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella Segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc., vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Ai sensi della presente Linea Guida, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia né per chi segnala i presunti illeciti né per chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

DEA mette in atto dei meccanismi di follow-up, adottando tutti gli accorgimenti necessari ad evitare che si possa risalire direttamente o indirettamente all'identità del Segnalante e quindi estendendo gli approfondimenti ad una numerosità maggiore di dipendenti applicati in diverse funzioni/strutture, finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal Segnalante al fine di dimostrare l'efficacia del sistema di segnalazione delle violazioni, incoraggiarne l'utilizzo e provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione sul dipendente Segnalante.

8.2 Tutele del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, DEA ha adottato forme di tutela a garanzia della riservatezza del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

DEA, in qualità di Titolare del trattamento, informano il Segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e della facoltà di esercitare i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., che, con riferimento all'istituto del whistleblowing, stabilisce, al comma 3, che tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante Privacy con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Linea Guida, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Linea Guida.

8.3 La reportistica

Il CW predispone specifica reportistica periodica e in forma aggregata relativa alla totalità delle Segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti.

Ai sensi delle disposizioni vigenti, il Responsabile del sistema di segnalazione delle violazioni redige una relazione annuale sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione che dovrà contenere le seguenti informazioni aggregate:

- esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di Segnalazione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del Segnalante e Segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema di segnalazione;
- executive summary relativo alle Segnalazioni ricevute nell'anno.

Tale relazione annuale è presentata all'AU e sarà resa disponibile in abstract mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

9 Ruoli e responsabilità

I ruoli e le responsabilità attribuibili ai diversi soggetti coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni delle violazioni sono nel seguito identificati.

9.1 Amministratore Unico

L' AU, nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni delle violazioni:

- approva la Linea Guida - Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi;
- nomina il Responsabile del Sistema di segnalazione;
- è informato direttamente e senza indugio dal Responsabile del Sistema di segnalazione dei fatti oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema di segnalazione redatta dal Responsabile del Sistema di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

9.2 Responsabile del sistema di Segnalazione delle violazioni

Il Responsabile della Funzione Controllo Interno, in virtù delle responsabilità e dei compiti che già presidia all'interno del complessivo sistema dei controlli interni, ricopre il ruolo di Responsabile del Sistema di segnalazione e come tale:

- assicura il corretto svolgimento del processo di Segnalazione delle violazioni;
- riferisce, direttamente e senza indugio, all'AU le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti.
- predispone, per DEA, una relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni;
- ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante e del Segnalato.

9.3 Organo preposto alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni

Il Comitato Whistleblowing di DEA è l'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni. Il CW si compone:

- di un Presidente esterno a Development Engineering Automation srl scelto tra personalità di comprovata esperienza e competenza;
- di un rappresentante delle Funzioni;

Nell'ambito del CW, il Presidente ha funzioni di coordinamento del CW stesso. Per tale attività, il Presidente è supportato dalla Funzione CI che svolge il ruolo di Segreteria Tecnica del CW. Il CW si dota inoltre di un Regolamento

al fine di disciplinare le modalità di funzionamento. Il CW è incaricato di gestire le Segnalazioni oggetto della presente Linea Guida e nello specifico:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, re-indirizzamento Segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante;
- predispone reportistica periodica riguardante le Segnalazioni ricevute.

Al fine di rispettare il dettato normativo-regolatorio circa l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, DEA si è dotata di canali alternativi in modo da assicurare che tale soggetto non sia gerarchicamente e funzionalmente subordinato al Segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione.

9.4 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico; il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'OdV, affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing di riferimento.

L'OdV riceve, inoltre, da parte del Comitato Whistleblowing un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.

9.5 Funzione di Conformità della Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Funzione di Conformità della Prevenzione della Corruzione (ove individuata) viene informato tempestivamente dal Comitato Whistleblowing di segnalazioni e fatti riconducibili a potenziali eventi corruttivi e di violazioni della Politica Integrata, ricevendo aggiornamenti sulle decisioni assunte e/o sui successivi sviluppi.

10 Responsabilità di aggiornamento

Le Funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Linea Guida sono responsabili della rilevazione e della segnalazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che possono comportare la necessità di aggiornamento.

A fronte di modifiche di carattere non sostanziale, quali ad esempio la variazione di denominazione delle funzioni aziendali, aggiornamenti normativi o degli strumenti informatici senza impatti rilevanti sui processi disciplinati, il responsabile della funzione owner del documento aggiorna il documento, non attivando il processo di verifica e approvazione, ma garantendo l'informativa ai responsabili di queste ultime due fasi e ai destinatari del documento stesso.

11 Riferimenti

Vengono di seguito indicate le principali disposizioni normative esterne ed interne a Development Engineering Automation srl di riferimento per la presente Linea Guida.

11.1 Normativa esterna

Le principali fonti normative di riferimento sono rappresentate da:

- R.D. 19 ottobre 1930, n. 1938 – Codice Penale
- D.P.R. 22 settembre 1998, n. 447 – Codice di procedura penale
- D.Lgs. n. 165/01 Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- D.Lgs. n. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" del 08/06/2011 e successive modifiche e integrazioni
- D.Lgs. n. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali e s.m.i..
- General Data Protection Regulation- Regolamento UE 2016/679 adottato con D.Lgs. n. 101 del 10/08/2018
- D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e s.m.i. - Prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo
- Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativo agli abusi di mercato
- D. Lgs. n. 90/2017, recante attuazione della Direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ("IV Direttiva Antiriciclaggio")
- Segnalazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali al Parlamento e al Governo sull'individuazione, mediante sistemi di segnalazione, degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale - 10 dicembre 2009 v. doc. Web n.1693019
- Legge, 30/11/2017 n. 179, G.U. 14/12/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"
- Legge 9 gennaio 2019 n. 3, G.U 16/01/2019 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché' in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici".
- Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea - Parte terza: politiche dell'unione e azioni interne – Titolo VII, Capo 1, Sezione 1, Articoli 101 e 102
- Legge 10 ottobre 1990, n. 287 - Norme per la tutela della concorrenza e del mercato
- Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206 - Codice del consumo
- Delibera AGCM 22 ottobre 2014, n.25152 - Linee Guida sulla modalità di applicazione dei criteri di quantificazione delle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dall'Autorità in applicazione dell'articolo 15, comma 1, della legge n. 287/90
- Provvedimento AGCM 25 settembre 2018, n. 27356 - Linee Guida sulla Compliance Antitrust

11.2 Normativa interna

I principali documenti interni di riferimento sono:

- Il Codice Etico;
- Il Modello Organizzativo, Gestione e Controllo di Development Engineering Automation srl ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 - "Responsabilità Amministrativa della Società";
- La Politica integrata;
- Elenco Normativa applicabile;
- Procedura Gestione Documenti;
- CCNL di riferimento;
- Linea Guida - Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi;
- Linee Guida Prevenzione e Gestione degli eventi illeciti;

12 Sistemi di gestione e/o modelli organizzativi/normative di riferimento

Modello ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001	☒
Modello 262	☐
Modello Privacy	☒
Sistema di Gestione per la Qualità	☒
Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni	☐
Sistema di Gestione Ambientale	☒
Sistema di Gestione per la sicurezza e la tutela della salute sui luoghi di lavoro	☐
Sistema di Gestione Anticorruzione	☒
Sistema di Gestione dell'energia consumata per usi propri	☐
Gestione dei Servizi Informatici	☐