



# PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE “WHISTLEBLOWING”

| <i>INDICE DELLE REVISIONI</i> |                   |                                    |
|-------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| <i>Rev.</i>                   | <i>Data</i>       | <i>Descrizione delle modifiche</i> |
| <i>0</i>                      | <i>15/12/2023</i> | <i>Emissione per uso.</i>          |
|                               |                   |                                    |
|                               |                   |                                    |



## Sommario

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. <u>PREMESSA</u></b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>2. <u>OBIETTIVI</u></b> .....                                       | <b>4</b>  |
| <b>3. <u>DEFINIZIONI</u></b> .....                                     | <b>5</b>  |
| <b>4. <u>INTRODUZIONE al WHISTLEBLOWING</u></b> .....                  | <b>6</b>  |
| <b>5. <u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u></b> .....                           | <b>6</b>  |
| <b>6. <u>AMBITO di APPLICAZIONE: i SOGGETTI TUTELATI</u></b> .....     | <b>7</b>  |
| <b>7. <u>TIPOLOGIE di CONDOTTE ILLECITE o IRREGOLARI</u></b> .....     | <b>7</b>  |
| <b>8. <u>RESPONSABILITA' e SOGGETTI COINVOLTI</u></b> .....            | <b>8</b>  |
| <b>9. <u>MODALITÀ OPERATIVE</u></b> .....                              | <b>9</b>  |
| <b>10. <u>OGGETTO e REQUISITI della SEGNALAZIONE INTERNA</u></b> ..... | <b>9</b>  |
| <b>11. <u>GESTIONE delle SEGNALAZIONI INTERNE</u></b> .....            | <b>11</b> |
| <b>12. <u>Le FORME di TUTELA del SEGNALANTE</u></b> .....              | <b>13</b> |
| <b>13. <u>La PRESENTAZIONE della SEGNALAZIONE ESTERNA</u></b> .....    | <b>15</b> |
| <b>14. <u>Le DIVULGAZIONI PUBBLICHE</u></b> .....                      | <b>16</b> |
| <b>15. <u>TRATTAMENTO dei DATI PERSONALI</u></b> .....                 | <b>17</b> |
| <b>16. <u>INFRAZIONE della PROCEDURA</u></b> .....                     | <b>17</b> |



## 1. PREMESSA

L'istituto giuridico del c.d. 'whistleblowing' è stato introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale dall'art. 1, comma 51° L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che, inserendo l'art. 54-bis all'interno del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata dapprima integrata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella L. 11 agosto 2014, n. 114, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che modificando l'art. 54-bis ha introdotto anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

L'ANAC è successivamente intervenuta sulla materia con l'emissione della Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)" evidenziando, tra l'altro, la necessità di estendere l'istituto ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti pubblici economici che segnalano condotte illecite, nonché ai consulenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

Una successiva modifica dell'istituto è intervenuta con la promulgazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di "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", che ha previsto:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, I° comma, lettere a) e b), D. lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, verso il segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) l'applicazione di un sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ovvero di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

La disciplina sul whistleblowing è stata oggetto di un riassetto complessivo attraverso il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (d'ora in poi anche "Decreto"), che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio UE del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Oltre a rafforzare la tutela per i soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o anche divulgazioni pubbliche (istituto, quest'ultimo, introdotto ex novo), il Decreto la estende anche a soggetti diversi da chi segnala ma che, in qualche modo, lo supportano.

Di seguito le principali novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023:

- l'estensione agli enti di diritto privato dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina;
- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che hanno diritto alla protezione per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;



- l'ampliamento dell'ambito oggettivo delle fattispecie che costituiscono violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione per le quali sorge il diritto alla protezione, nonché la distinzione di ciò che oggetto di protezione e di ciò che non lo è;
- la previsione e la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (agli enti); esterno, gestito dall'ANAC; di divulgazione pubblica mediante organi di stampa o social media;
- l'indicazione di diverse modalità di segnalazione che può avvenire, oltre che in forma scritta, anche in forma orale;
- la disciplina degli obblighi di riservatezza e di trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi e a terzi;
- la precisazione di ciò che si intende per ritorsione;
- la specificazione delle misure di tutela e protezione dei segnalanti e di coloro che comunicano di essere stati oggetto di misure ritorsive;
- la previsione di misure di sostegno ai segnalanti che possono essere messe a disposizione da enti del terzo settore con competenze adeguate e a titolo gratuito;
- la revisione del sistema sanzionatorio applicabile da ANAC e dagli enti di diritto privato.

Dopo l'emissione del Decreto, l'ANAC ha predisposto Linee Guida volte a fornire indicazioni principalmente per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne rivolte all'Autorità stessa. Nelle Linee Guida, tuttavia, gli indirizzi interpretativi e applicativi riguardano anche gli altri istituti e le tutele contenute nel Decreto dei quali, come suggerito dall'ANAC, si è tenuto conto per adeguare al nuovo quadro normativo la presente Procedura.

La presente Procedura si limita a richiamare le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche, rivolte a soggetti diversi da Dropsa S.p.A. (rispettivamente l'ANAC o i mezzi di informazione e i social media) e regolate direttamente dal Decreto e dalle Linee Guida, ma disciplina nel dettaglio gli atti che devono essere adottati verso Dropsa S.p.A. (di seguito, anche "Società") in quanto condizioni per l'attivazione dei due istituti suindicati, nonché gli obblighi che permangono in capo alla Società stessa per l'attuazione delle misure di tutela protezione anche quando collegate ai canali esterni di segnalazione e divulgazione.

Si ricorda infine che Dropsa S.p.A. applica il Sistema di Gestione Qualità, e che, ai sensi del citato standard, ha aperto un canale di comunicazione al quale è possibile far pervenire commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il prodotto tramite comunicazioni via posta, mail, o chiamata telefonica. Questo canale di comunicazione è parallelo e separato alla gestione "whistleblowing" dedicata invece a segnalazioni su condotte o illeciti che integrano violazioni del diritto dell'Unione Europea o delle disposizioni normative nazionali.

## 2. OBIETTIVI

Dropsa S.p.A. ritiene che operare in modo corretto ed etico sia un dovere e rappresenti un'opportunità di miglioramento e sviluppo e, in quest'ottica, ha adottato da tempo un Codice Etico che mantiene costantemente aggiornato.

In ottemperanza alle disposizioni di cui alla Legge n.179/2017 (*"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*”), che ha modificato l’art. 6 del Decreto, la Società intende dettare alcune regole per la gestione e il trattamento di segnalazioni di illeciti e irregolarità anche al fine di rendere noto al segnalante il processo che verrà seguito per l’analisi delle segnalazioni, che promuove e incentiva, e per le successive verifiche.

La presente Procedura ha dunque lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, effettuate da terzi e dal personale (incluso l’Alta Direzione e i membri degli organi societari) di Dropsa S.p.A.

### 3. DEFINIZIONI

Ai fini della corretta comprensione della Procedura di gestione delle segnalazioni è necessario definire il significato attribuito a termini qui utilizzati:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Whistleblowing** (segnalazione di illeciti): Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1°, lett. a) D. Lgs. n. 24/2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all’interno di Dropsa S.p.A. di reati, illeciti, violazioni del Codice Etico, o di altre irregolarità da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (c.d. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge, anche nel caso in cui siano attuate contro quest’ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
- **Segnalazione di whistleblowing:** segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo.
- **Condotte illecite:** le violazioni definite dall’art. 2, comma 1°, lett. a) D. Lgs. n. 24/2023.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione istituiti dalla Società.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC ai sensi dell’art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023. La Segnalazione esterna non può riguardare le violazioni del D. Lgs. 231/2001 a meno che non possano rientrare in una violazione per cui è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell’Unione Europea).
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La Divulgazione pubblica non può riguardare le violazioni del D. Lgs. 231/2001 a meno che non possano rientrare in una violazione per cui è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell’Unione Europea).
- **Responsabile della Gestione delle Segnalazioni:** la persona o l’ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
- **Piattaforma software “COMPLIANCE COCKPIT”:** Piattaforma web accessibile all’indirizzo <https://dropsa.integrityline.com> (raggiungibile anche dalla pagina dedicata del sito web istituzionale) che consente di effettuare le Segnalazioni in modo sicuro grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dal Responsabile della gestione della segnalazione.



#### 4. INTRODUZIONE al WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Dropsa S.p.A. sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite o una violazione del Codice Etico.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.
- 

#### 5. RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai fini del presente documento, sono considerati i seguenti riferimenti:

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.
- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.
- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.
- **Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021** (Linee Guida adottate dall’Autorità e modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021): “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.
- **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023** - “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”;
- **Direttiva (UE) 2019/1937** “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”.



- **Regolamento UE 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
- **Linee Guida Confindustria:** Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002 e aggiornate successivamente nel 2004, nel 2008, nel 2014, nel 2021 e in ultimo ad ottobre 2023. Le Linee Guida forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati e a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

## 6. AMBITO di APPLICAZIONE: i SOGGETTI TUTELATI

La presente procedura è parte integrante del Codice Etico adottato da Dropsa S.p.A. ed è rivolta:

- a. a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- b. a tutti coloro che, a prescindere dal relativo inquadramento, cooperano e collaborano con Dropsa S.p.A.;
- c. a tutti coloro che intrattengano con Dropsa S.p.A. rapporti d'affari.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

## 7. TIPOLOGIE di CONDOTTE ILLECITE o IRREGOLARI

Con il termine "illecito" si intende la commissione – o possibile commissione – di un reato che determina – o potrebbe determinare – l'insorgenza di una responsabilità di Dropsa S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Con il termine "irregolarità" si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico (disponibile sul sito internet della Società), nonché le violazioni dei protocolli, dei regolamenti e delle procedure adottati.

Pertanto, in linea generale, le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione e che consistono negli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei nn. 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2, comma 1 D. Lgs. n. 24/2023;
- le fattispecie riconducibili alle Attività Sensibili identificate come potenziale rischio reato dalla Società, ove i comportamenti siano posti in essere nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente e tutti i comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, 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;

- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), 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;
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei nn. 3), 4) e 5) dell'art. 2, comma 1 D. Lgs. n. 24/2023.

Non esiste in tale senso una lista tassativa di condotte illecite, reati, o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Tuttavia, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano di seguito alcune condotte:

- le violazioni in relazione ai reati compresi nel novero del DLGS 231/01;
- le violazioni del Codice Etico e dei codici di comportamento;
- il reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- le irregolarità contabili;
- le false dichiarazioni;
- le false certificazioni;
- la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- la violazione di norme interne o esterne relative a procedure di assunzione del personale;
- le violazioni delle norme, anche interne, che disciplinano gli acquisti, tramite gara o altri affidamenti);
- le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società;
- l'abuso di potere;
- gli incarichi e le nomine illegittimi;
- i conflitti di interessi;
- la cattiva gestione delle eventuali risorse pubbliche e il possibile danno erariale.

I soggetti segnalanti, nel caso di dubbio, possono comunque segnalare un comportamento che considerano non corretto, purché circostanziato e di cui hanno conoscenza diretta.

## 8. RESPONSABILITA' e SOGGETTI COINVOLTI

L'approccio alla gestione del SGQ è basato sulla teoria PDCA (Plan Do Check Act).

Il presente paragrafo ha lo scopo di definire i ruoli e le responsabilità del personale alla ricezione, indagine e gestione delle segnalazioni, compresi gli eventuali ritorni di informazione da condividere con il personale esterno e le parti interessate esterne.

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, nelle persone del Sig. Walter Divisi – Chief Executive Officer della Società (indirizzo mail wdivisi@dropsa.com) e, come supporto di secondo



livello il Sig. Luca – Human Resources Manager della Società (mail luca.squizzato@dropsa.com) al quale è stata assegnata tale responsabilità con atto formale di nomina da parte del Consiglio D'Amministrazione; le figure sono state individuate a seguito dell'introduzione dalle linee fornite da Confindustria nel mese di ottobre 2023 e delle Linee Guida emesse da ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

- Il CdA, come organo di Alta Direzione da attivare / informare alla bisogna;
- Tutti i destinatari della procedura (e della relativa pagina dedicata sul sito web aziendale) che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di gestione di Dropsa S.p.A. di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel dettaglio:

- soci;
- liberi professionisti e consulenti;
- collaboratori che svolgono la propria attività presso Dropsa S.p.A.;
- volontari / tirocinanti;
- organi con funzione di direzione amministrazione e controllo.

## 9. MODALITÀ OPERATIVE

Il processo operativo descritto è quello utilizzato per far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno di Dropsa S.p.A. chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

## 10. OGGETTO e REQUISITI della SEGNALAZIONE INTERNA

Il Modello di Gestione aziendale individua le modalità per trasmettere al Responsabile della Gestione le eventuali segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs 24/2023.

La segnalazione potrà avvenire tramite il sito della Società al seguente link <https://dropsa.integrityline.com>.

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato attivato sul sito aziendale [www.dropsa.com/it](http://www.dropsa.com/it) una pagina dedicata; all'interno della stessa viene messo a disposizione un collegamento ad una piattaforma informatica specifica, che garantisce la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione e dell'eventuale documentazione annessa, in ossequio alla normativa vigente.

Software utilizzato: Compliance Cockpit di EQS Group S.r.l.

Compliance Cockpit permette la gestione del processo di segnalazione anonima di illeciti da parte sia dei dipendenti sia dei collaboratori/utenti esterni dell'azienda. Compliance Cockpit è un'applicazione cloud (SaaS) accessibile con qualunque dispositivo (computer, iPad, smartphone...) senza necessità di installazione di



software/app aggiuntivo.

La segnalazione si deve basare sul rilevamento di condotte potenzialmente illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del contesto lavorativo.

La piattaforma permette sia di registrare una nuova segnalazione, sia di verificare lo stato d'avanzamento di eventuali segnalazioni effettuate in passato, identificabili con codice numerico univoco.

Attivando la segnalazione, questa quindi viene sottoposta ad una prevalutazione di fondatezza da parte della funzione dedicata, ovvero il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), qualora il segnalante non volesse usufruire della possibilità di segnalazione anonima;
- un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- 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 il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli 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 fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la richiesta del segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.



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

### *Canali alternativi di segnalazione alla modalità tramite Portale*

Il Decreto introduce l'obbligo di istituzione di un canale alternativo alla forma scritta informatica per le segnalazioni.

Le modalità possibili:

- in forma scritta: analogica;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e,
- su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Per la modalità scritta analogica, l'ANAC suggerisce di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Nel caso il segnalante ritenesse di voler avere un incontro diretto con il Responsabile della Gestione della Segnalazione indicato al par.8 della presente procedura, lo può richiedere sempre attraverso il contatto mail citato sempre al par.8 della presente procedura.

## **11. GESTIONE delle SEGNALAZIONI INTERNE**

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;
- b. istruttoria;
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;
- d. archiviazione.

### **a. *Protocollazione e custodia***

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software/ Portale, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, assegna al segnalante un specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).



La piattaforma Compliance Cockpit garantisce anche la corretta archiviazione nel pieno rispetto delle cautele di riservatezza e protezione dei dati previste per questa normativa.

Inoltre, sarà garantito il flusso di comunicazione legata all'avviso di ricevimento che deve essere restituito al segnalante entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa, ai fini di solo «accuso di ricevuta».

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni individuato procede a valutare i contenuti effettuando un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata; ad esempio, è inammissibile se:
  - mancano dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
  - è manifesta l'infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
  - l'esposizione di fatti è così generica da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
  - si invia sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, 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 procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. 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 successiva fase di 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 ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

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 almeno:

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

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.



Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali (CdA) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive. Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione Risorse Umane per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni deve comunque fornire un riscontro al segnalante (ove possibile) entro:

- tre mesi dalla data di avviso di ricevimento;
- oppure - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, qualora l'istruttoria non sia terminata entro i tre mesi, si invierà un riscontro interlocutorio.

Alla scadenza dei tre mesi, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni comunica:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), a tempo debito.

#### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati dal Responsabile della Gestione delle Segnalazioni e archiviati sia in formato digitale, tramite il software Compliance Cockpit, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo (in caso di verbalizzazione a seguito di incontro diretto con il Segnalante), in apposito armadio messo in sicurezza, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Il sistema permette l'attivazione di una specifica funzionalità a livello applicativo che consente al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni di archivarle applicando differenti policy di data retention in funzione delle tipologie di segnalazione.

## **12. Le FORME di TUTELA del SEGNALANTE**

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



A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

**a. *La tutela della riservatezza del segnalante***

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Responsabile della Gestione della Segnalazione può accedere alla segnalazione.

Dropsa S.p.A. pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati del Segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte all'interno della segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, 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 ed 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/ai soggetto/i coinvolto/i 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 di esercizio del diritto di difesa.

**b. *Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante***

Il soggetto Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente 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 ed 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 al CdA di Dropsa S.p.A. attraverso i canali istituzionali.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora Dropsa S.p.A. 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.

**c. *Estensione della tutela***

I soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione del segnalante, sono:

- al facilitatore che, in qualità di persona fisica, assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha presentato una



denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

**d. Tutela della segnalazione per giusta causa per rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

Il Segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli 'per giusta causa' notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. Tale tutela ricorre a condizione che il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità di Dropsa S.p.A. La rivelazione, in sintesi, deve essere esclusivamente finalizzata alla volontà di fare emergere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Dropsa S.p.A. e non per ulteriori finalità (es. vendicative, opportunistiche, ecc.)

**e. Condizioni per la tutela e conseguenti responsabilità del Segnalante**

La tutela del Segnalante di cui ai punti a), b) e c) non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Pertanto, la tutela prevista dalla presente Procedura e dalle disposizioni nazionali vigenti non è garantita al segnalante nei cui confronti sia stata accertata la responsabilità penale e civile nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c., a mente del quale «qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno». Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera (c.d. 'malicious report'), nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

### 13. La PRESENTAZIONE della SEGNALAZIONE ESTERNA

Gli art. 6 e 7 D. Lgs. n. 24/2023 regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante, del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il segnalante ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;



- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC, sono definite da quest'ultima e indicate nel sito web [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it), in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile. Tra le informazioni che possono essere reperite nel sito web dell'ANAC si segnala tra l'altro:

- l'illustrazione delle misure di protezione del segnalante;
- i contatti ANAC (numero di telefono, recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata) per effettuare una segnalazione esterna;
- le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna;
- le modalità con cui l'ANAC può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna.

#### 14. Le DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Un'ulteriore modalità di segnalazione è disciplinata dall'art. 15 D. Lgs. n. 24/2023, integralmente richiamato come segue: «1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha 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. 2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia».

Il segnalante beneficerà delle medesime misure di protezione accordate dal D. Lgs. n. 24/2023 e parte integrante della presente Procedura per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

## **15. TRATTAMENTO dei DATI PERSONALI**

Tutti i dati personali contenuti nella segnalazione e/o raccolti e/o acquisiti saranno trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati e, in particolare, del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e delle disposizioni aziendali in materia.

Il fornitore esterno della Piattaforma di segnalazione è stato designato responsabile del trattamento ed il rapporto è disciplinato ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Nella pagina dedicata al tema whistleblowing del sito istituzionale della Società ([www.dropsa.com/it](http://www.dropsa.com/it)) e nella pagina di accesso al portale (<https://dropsa.integrityline.com>) è consultabile anche l'informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento UE.

## **16. INFRAZIONE della PROCEDURA**

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i collaboratori di Dropsa S.p.A. la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.