

PROCEDURA SEGNALAZIONI DI ILLECITI E VIOLAZIONI

c.d. "WHISTLEBLOWING"

INDICE

- 1. SCOPO**
- 2. CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 3. MODALITÀ OPERATIVE**
 - 3.1 Canali per la segnalazione**
 - 3.2 Destinatari della segnalazione**
 - 3.3 Analisi della segnalazione**
 - 3.4 Trattamento della segnalazione**
 - 3.5 Documentazione ed Archiviazione - Riservatezza**
- 4. DIVIETO DI ATTI DISCRIMINATORI E RITORSIVI**
- 5. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI**
- 6. ALLEGATI**

1. SCOPO

Disciplinare, nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'azienda (il "Modello") il processo di gestione (canali di invio, destinatari, analisi, trattamento e archiviazione) nonché gli eventuali riflessi disciplinari di segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di Segnalazioni Rilevanti cd. Whistleblowing (Legge 179/2017) ed atti a ciò correlati.

In particolare, la presente procedura è volta:

- a) a tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- b) a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase del processo;
- c) a garantire che il segnalante sia tenuto indenne da atti discriminatori o di ritorsione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) a prevenire segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti, come di seguito definite, effettuate da soggetti apicali della Società o sottoposti alla loro direzione o vigilanza, che ne siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (di seguito anche i "Destinatari").

Inoltre, sotto il profilo oggettivo, essa si applica alle segnalazioni circostanziate che siano effettuate dai Destinatari, a tutela dell'integrità dell'ente di:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;

di seguito anche "Segnalazioni Rilevanti".

Sono quindi escluse dal perimetro di applicazione della presente procedura, le segnalazioni effettuate da soggetti che non rivestano la qualifica di Destinatari, nonché le segnalazioni estranee all'ambito oggetto di Responsabilità Amministrativa o del Modello ai fini 231/2001.

3. MODALITÀ OPERATIVE

3.1. Canali per la segnalazione

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni Rilevanti, in conformità alla previsione normativa, l'azienda attiva e mantiene aperti due canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, individuato quale primo destinatario delle Segnalazioni Rilevanti, individuati in:

- a) una casella di posta elettronica su dominio aziendale titolata: odv.lida@dolomitiambiente.com;
- b) un indirizzo di posta ordinaria individuato nel domicilio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di La Dolomiti Ambiente spa:

Presidente Smaniotto dott. Angelo, via Psaro, 21- 32100 Belluno

di seguito anche "Canali di Ricezione".

Per la trasmissione delle suddette segnalazioni si richiede di utilizzare il **Modulo per le Segnalazioni** (Allegato 1 del presente Protocollo) completo in ogni sua parte nonché di allegare tutta l'eventuale documentazione di supporto. Qualora non sia utilizzato il Modulo o non sia allegata la documentazione, la segnalazione deve comunque contenere tutti gli elementi utili al fine di garantire la

raccolta di quanto indispensabile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato.

3.2. Destinatari della segnalazione

Il primo destinatario delle Segnalazioni Rilevanti è individuato nell'Organismo di Vigilanza in carica al momento della ricezione della stessa per il tramite di uno dei Canali di Ricezione. Il componente dell'Organismo di Vigilanza che riceva per primo la Segnalazione Rilevante, è tenuto a darne tempestiva informazione agli altri componenti dell'Organismo medesimo. Qualora l'Organismo di Vigilanza dovesse ricevere una Segnalazione Rilevante attraverso un diverso canale di trasmissione è comunque tenuto a dare avvio alla fase successiva di analisi della Segnalazione Rilevante e delle conseguenti azioni.

Fermo restando il vincolo di riservatezza di cui infra, in particolare in merito all'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza potrà coinvolgere nelle fasi di analisi e di trattamento della Segnalazione Rilevante le funzioni aziendali competenti, anche ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari.

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti ascrivibili all'Organismo di Vigilanza, la Segnalazione Rilevante potrà essere effettuata dal segnalante direttamente all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale che applicheranno le modalità di analisi e trattamento di seguito indicate, in luogo dell'OdV. Qualora, in tali ipotesi, la segnalazione sia effettuata a un superiore gerarchico, quest'ultimo provvederà a trasmetterla all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale.

3.3. Analisi della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede tempestivamente ad una prima analisi per verificare se si tratti o meno di Segnalazione Rilevante, se cioè rivesta i caratteri soggettivi ed oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

Qualora si concluda in tal senso, l'OdV procede con le ulteriori attività di analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come di seguito precisato, e del diritto di difesa di eventuali soggetti passivi della segnalazione.

Qualora, invece, rilevi che trattasi di segnalazione non rilevante in quanto carente di alcuno dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti, ne dà atto in apposito verbale o sua parte, trascritto nel registro dei verbali dell'OdV e, se del caso, trasmette la segnalazione alle funzioni aziendali competenti al suo trattamento (come, a mero titolo di esempio e senza vincolo, nel caso di lamentele di natura commerciale proveniente dal mercato o da clienti).

Pur non rientrando nella previsione di legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza prenderà discrezionalmente in considerazione anche segnalazioni che siano anonime o provenienti da soggetti non Destinatari, qualora le stesse rivestano il carattere oggettivo previsto per le Segnalazioni Rilevanti e siano adeguatamente circostanziate e documentate, rese con dovizia di particolari, nonché in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

3.4. Trattamento della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza, accertata la ragionevole veridicità dei fatti o circostanze segnalati e la loro rilevanza ai fini che qui interessano, procede ad attivare le funzioni aziendali competenti per adottare le conseguenti azioni di prevenzione e trattamento, anche disciplinari.

Qualora, invece, dall'analisi svolta la segnalazione risulti infondata e ragionevolmente effettuata con dolo o colpa grave dal segnalante, l'Organismo di Vigilanza attiva le funzioni aziendali competenti per l'avvio del correlato procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

3.5. Documentazione ed Archiviazione - Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza procede ad adeguata verbalizzazione nel registro dei verbali dell'OdV delle attività svolte in relazione a ciascuna Segnalazione Rilevante, nonché alla archiviazione, anche, se previsto, su supporto informatico, della documentazione correlata, ad iniziare dalla segnalazione medesima, con modalità che tutelino la riservatezza della identità del segnalante, ove previsto. In tale caso, le procedure aziendali in tema di privacy o GDPR (General Data Protection Regulation) prevedono inoltre apposite cautele volte a garantire che sia tutelata la riservatezza dei dati del segnalante e delle attività di analisi e trattamento della segnalazione da parte di qualsiasi soggetto avesse accesso, per motivi di lavoro, ad iniziare dagli amministratori di sistema, ai predetti documenti, informazioni o sistemi informatici.

4. DIVIETO DI ATTI DISCRIMINATORI E RITORSIVI

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la legge prevede la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La violazione del suddetto divieto è sanzionabile sul piano disciplinare in conformità al Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società nell'ambito del Modello.

5. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONI

Costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società nell'ambito del Modello, al quale si rinvia:

- a) la violazione delle misure di tutela del segnalante, quali l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, nonché
- b) l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Nel caso ciò avvenga da parte dell'OdV (o da un membro dello stesso) la Società potrà decidere di infliggere sanzioni, tra cui, per le ipotesi più gravi, la revoca del mandato.

6. ALLEGATI

Allegato 1 - Modulo per le segnalazioni