

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	1	9

## INDICE

1. **PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE (“whistleblowing”): DEFINIZIONE E SCOPI**
2. **GENERALITÀ**
3. **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**
4. **RICEZIONE SEGNALAZIONI**
5. **PROVVEDIMENTI DECISIONALI**
6. **REPORTING SEGNALAZIONI**
7. **PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI**
8. **ADOZIONE DELLA PROCEDURA ED INFORMAZIONE AI DIPENDENTI ED AI TERZI**
9. **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**
10. **DISTRIBUZIONE**
11. **OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA**
12. **RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**
13. **IL SISTEMA SANZIONATORIO**
14. **FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE**
15. **ALLEGATI E MODULISTICA**

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>				
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>		REVISIONE		PAG.	
		N°	data	N°	di
		1	18/12/2023	2	9

## GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE

### 1. PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE («whistleblowing»): DEFINIZIONE E SCOPI

Il processo di “whistleblowing” è stato definito in ossequio alle disposizioni di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “*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*”.

Con la locuzione “Sistema interno di segnalazione delle violazioni” o “whistleblowing” si intende l'azione di un dipendente, di qualsiasi livello e responsabilità, o di altro Destinatario del Modello di Gestione e Organizzazione, mediante la quale viene segnalata, agli organi legittimati ad intervenire, una violazione o irregolarità commessa nell'interesse o a vantaggio della Società.

La segnalazione, in quest'ottica, è un atto di manifestazione di senso di appartenenza alla Società, attraverso cui il «whistleblower» (i.e. il soggetto che segnala), a tutela dell'integrità dell'ente, contribuisce all'emersione, nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse di tutti i Destinatari medesimi.

Il «whistleblowing» è la procedura finalizzata proprio a promuovere le segnalazioni ed a garantire, proprio in ragione della sua funzione sociale, il «whistleblower».

Scopo della presente procedura è quello di regolamentare la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni e di denunce (di seguito segnalazioni) relative a casi di violazione e/o presunta violazione del Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice Etico, nonché di irregolarità e/o negligenze nella tenuta della contabilità e/o nella redazione del bilancio.

Il presente processo è conforme alle novità normative introdotte dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di 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 (c.d. “Decreto Whistleblowing”).

Il processo di gestione delle segnalazioni è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001

### 2. GENERALITÀ

In conformità con le best practice aziendali:

- L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla riservatezza delle istruttorie
- Tutti i Responsabili di Processo e le Funzioni interessate alla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza e anonimato delle persone segnalanti.

#### 2.1 Segnalazione

Per Segnalazione si intende, qualsiasi notizia riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo, riferibili a dipendenti, membri degli Organi Sociali ed a terzi in relazione d'affari con Porto San Rocco Marina Resort Srl.

#### 2.2 Segnalazione anonima

Per Segnalazione Anonima si intende qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, ne siano rintracciabili. L'OdV prenderà in considerazione anche le eventuali segnalazioni anonime, soltanto laddove le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano pertanto atte a far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

#### 2.3 Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, sia interno che esterno alla Società come a titolo esemplificativo e non esaustivo dipendenti, membri degli Organi Sociali, Soci, Partner, Clienti, Fornitori e altri soggetti terzi

#### 2.4 Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare dipendenti, membri degli Organi Sociali e altri soggetti terzi in relazione di affari con Porto San Rocco Spa.

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	3	9

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

#### 3.1 Perimetro oggettivo della segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs n. 231/2001, ai destinatari del presente Modello, viene reso disponibile un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla scorta di elementi di fatto gravi, precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto:

- dal D. Lgs. 231/01;
  - dal presente Modello;
  - dal Codice Etico della Società;
  - dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure e policy).
- La normativa pone a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:
- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
  - il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
  - i partner, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rapresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
  - al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
  - l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e le ipotesi in cui è necessario attivarsi;
  - le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Pertanto, in detto contesto, il campo di applicazione oggettivo del «whistleblowing» deve ritenersi limitato alle violazioni delle norme di interesse rientranti nel perimetro delle fattispecie delittuose previste dal Decreto 231, nonché alle violazioni dei corrispondenti presidi di natura organizzativa posti in essere dalla Società, non estendendosi alla generalità delle norme cui la medesima è tenuta a conformarsi (cfr. supra).

In merito alla concreta definizione del perimetro oggettivo della normativa di riferimento per il «whistleblowing», la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione; pertanto si limita ad indicare alcuni tra gli atti, o i fatti, che possono essere in astratto oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- ✓ utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- ✓ falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- ✓ falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- ✓ omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- ✓ frode, furto e appropriazione indebita;
- ✓ pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- ✓ attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- ✓ violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- ✓ accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- ✓ Privacy
- ✓ divulgazione di informazioni riservate

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>					
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>		REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di		
	1	18/12/2023	4	9		

- ✓ Codice Etico e/o del Codice di Condotta
- ✓ diritti umani
- ✓ comportamenti di business non etici o non professionali
- ✓ uso improprio delle risorse aziendali
- ✓ falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

Le segnalazioni devono essere sostanzialmente fondate e non possono riguardare reclami relativi a rapporti commerciali con la Società, né contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale o che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

### 3.2 Perimetro soggettivo della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b), art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001.

Di conseguenza, rientrano nella suddetta definizione:

A. Soggetti "apicali":

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso

B. "Sottoposti":

- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera A).

Inoltre sono ammesse segnalazioni provenienti, oltre che dai soggetti sopra indicati, anche dai partner commerciali della Società e da fornitori, consulenti, collaboratori, e altri soggetti terzi, al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza: in particolare, collaboratori esterni a contratto e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali i medici e gli altri collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale, nonché le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei trattamenti sanitari, servizi e attività da parte della Società.

## 4 RICEZIONE SEGNALAZIONI

### 4.1 Destinatari della segnalazione

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative e con i contenuti del proprio Modello Organizzativo e Operativo, individuare nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 il soggetto incaricato delle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- ✓ assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- ✓ riferire direttamente e senza indugio all'Organo di amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- ✓ prevedere nell'ambito della propria relazione annuale all'Organo di amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

### 4.2 Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata, con inderogabile osservanza e completezza dei contenuti di cui infra, dal soggetto segnalante all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto preposto alla ricezione attraverso una delle seguenti modalità:

- a) tramite messaggio di posta elettronica alla seguente casella postale propria dell'Organismo di Vigilanza [odv@portosanrocco.it](mailto:odv@portosanrocco.it). Per una maggiore riservatezza, si consiglia di specificare la dicitura "RISERVATO" nell'oggetto dell'e-mail e di inserire il testo della segnalazione all'interno di un allegato;
- b) tramite lettera all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza, presso Porto San Rocco Spa, Strada per Lazzaretto 2, 34015 Muggia (TS), con la dicitura "RISERVATO". In tale caso la comunicazione non viene aperta dal soggetto che materialmente la riceve e viene consegnata, senza procedere al protocollo della stessa, direttamente all'OdV.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà nota soltanto al destinatario del sistema di segnalazione, che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>					
	<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>		REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di		
	1	18/12/2023	5	9		

Sono prese in considerazione esclusivamente segnalazioni di violazioni inoltrate in forma scritta tramite posta o e-mail, sia firmate che anonime.

La presente procedura comunque incoraggia a non effettuare denunce anonime, in quanto un'eventuale investigazione sarebbe resa difficoltosa in assenza di una fonte "individuata" dell'informazione.

Il personale di Porto San Rocco è tenuto a usufruire di detti canali di segnalazione con correttezza e buona fede. Non saranno tollerati comportamenti volti a strumentalizzare tale strumento con segnalazioni effettuate in mala fede o fondate su fatti non veri.

#### **4.3 Contenuto della segnalazione**

Il segnalante è tenuto a fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- ✓ generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- ✓ circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ✓ chiara e completa descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ✓ eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- ✓ dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Chiunque venga a conoscenza, per le ragioni del proprio ufficio, del contenuto di una segnalazione è tenuto al massimo riserbo.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **4.4 Segnalazioni esterne e divulgazione pubblica**

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la facoltà di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e divulgazioni pubbliche di violazioni nelle ipotesi espressamente previste dalla norma. La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita soltanto nei seguenti casi:

- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato fornito alcun seguito;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **4.5 Ricevimento di segnalazioni via posta: le fasi dell'iter di verifica ed accertamento**

Attraverso uno dei canali suddetti, il segnalante trasmette un'informazione, anche in forma anonima, all'ODV.

Questi, nel rispetto delle modalità e delle tempistiche previste dal presente regolamento, avvia un processo costituito dalle seguenti fasi:

**Presenza in carico:** una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel presente regolamento - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame.

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	6	9

**Analisi preliminare:** la segnalazione viene analizzata e valutata in termini di accoglibilità e, ove necessario, vengono richiesti ulteriori elementi, sempre nel rispetto dell'eventuale anonimato. Obiettivo della verifica preliminare è quello di valutare i presupposti giuridici della segnalazione, e l'Organismo di Vigilanza decide se procedere o meno all'accertamento. La verifica preliminare e la decisione se procedere all'accertamento viene formalizzata per iscritto nel verbale di riunione redatto dall'Organismo di Vigilanza.

**Indagine:** se la segnalazione è ritenuta accoglibile, vengono avviate analisi specifiche e attivati gli opportuni strumenti di approfondimento. Al fine di attivare le Verifiche Ispettive l'Organismo di Vigilanza potrà a sua discrezione, avvalersi di qualsiasi funzione aziendale che ritenga abbia la professionalità e/o le conoscenze per fornirgli il necessario supporto. Spetta all'Organismo di Vigilanza valutare se sia necessario informare preventivamente il denunciato e/o il denunciante prima di procedere all'istruttoria. Ove necessario e sempre nel rispetto dell'eventuale anonimato, possono essere richiesti ulteriori elementi. Nel caso di infondatezza, l'Organismo di Vigilanza comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante. In tale fase di valutazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo di amministrazione e il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Direttore affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali, che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

**Chiusura/esito:** al termine dell'indagine, vengono comunicate al segnalante, in forma scritta, le conclusioni raggiunte.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, l'Organismo di Vigilanza comunica contestualmente l'avvio del relativo provvedimento disciplinare.

- L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei necessari criteri di riservatezza, comunica i risultati delle Verifiche Ispettive e gli eventuali provvedimenti proposti a rimedio delle irregolarità riscontrate al Responsabile Risorse Umane o all'Organo Societario competente ad assumere i provvedimenti medesimi.
- L'Organismo di Vigilanza con cadenza periodica almeno annuale, fornisce all'Organo Amministrativo l'informativa in merito alle denunce pervenute ed al loro status.
- Il collegio Sindacale in caso di denunce riguardanti il bilancio, la contabilità, i controlli interni e la revisione contabile può richiedere ulteriori approfondimenti all'Organismo di Vigilanza.
- Dalle risultanze dell'accertamento effettuato l'Organismo di Vigilanza, può provvedere ad aggiornare il Piano Annuale delle Verifiche Ispettive, con nuovi Audit al processo rilevatosi critico.

## 5. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi all'Organo di amministrazione.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, l'Organo di amministrazione può riconoscere la sussistenza di attenuanti nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di significativa gravità.

## 6. REPORTING SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza trasmette al:

- Consiglio di Amministrazione
  - Collegio Sindacale
  - eventuali Responsabili di Processo e Funzioni interessate dalla segnalazione
- i rilievi emersi dalla Verifica Ispettiva e le eventuali Azioni Correttive o Preventive ritenute necessarie.

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	7	9

Annualmente, inoltre l'Organismo di Vigilanza trasmette sempre alle funzioni sopra richiamate, un reporting delle segnalazioni, con evidenza di tutte le segnalazioni ricevute e del relativo stato di avanzamento delle attività correlate.

## 7. PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'Organismo di Vigilanza garantire:

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- ✓ la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, 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 delle procedure privacy vigenti in Società.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

Tutte le segnalazioni pervenute sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza in contenitori appositamente predisposti. Tali contenitori sono conservati presso gli Uffici di Porto San Rocco Spa, in armadi chiusi, la cui chiave verrà conservata esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza.

## 8. ADOZIONE DELLA PROCEDURA ED INFORMAZIONE AI DIPENDENTI ED AI TERZI

Allo scopo di dare efficacia alla presente procedura di gestione delle segnalazioni il Responsabile Risorse Umane attiverà il seguente processo:

- invio della procedura a tutti i soggetti "interni" di Porto San Rocco Spa, sia dipendenti che componenti gli Organi Sociali;
- indicazione dei riferimenti precisi cui indirizzare le denunce;
- inserimento della procedura sul web site di Porto San Rocco Spa in modo da dare la possibilità anche a soggetti esterni di prendere visione del suo contenuto.

## 9. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Codice Etico  
Modello di Organizzazione e Controllo  
Modulo delle Segnalazioni  
Piano Annuale Verifiche Ispettive

## 10. DISTRIBUZIONE

- Amministratore Unico
- Tutto il personale

## 11. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E TUTELA

### 11.1 Tutela per il segnalante

La Società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta (i.e. trasferimenti, demansionamenti, mobbing, etc.), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, ove richiesta, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte.

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni in esame, l'identità del segnalante («whistleblower») non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per assicurare che non siano poste in essere ritorsioni nei confronti del Segnalante anche a distanza di tempo dalla segnalazione, per i dipendenti viene attivato un monitoraggio della situazione lavorativa del Segnalante per un periodo di due anni dalla data della segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione, deve darne notizia circostanziata alla funzione incaricata della gestione delle Risorse Umane e informare l'OdV.

<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	8	9

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del c.p. o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli Organi di controllo).

L'anonimato del «whistleblower» è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

L'identità del segnalante può, invece, essere rivelata all'Organo di amministrazione (Amministratore Unico), al Direttore nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

I soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti, nei limiti previsti dalla legge, alla riservatezza in merito all'esistenza e al contenuto della segnalazione ricevuta e all'attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I Destinatari che effettuano una segnalazione ai sensi del presente Regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro o esercizio delle proprie funzioni per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo, azioni disciplinari ingiustificate, emarginazione professionale, il mutamento di mansioni ed ogni altra forma di ritorsione o pressione che determini condizioni di lavoro non tollerabili.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Organo di amministrazione, ai fini dell'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

## **11.2 Tutela della persona coinvolta (persona segnalata)**

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, per evitare che il sistema di Whistleblowing possa essere utilizzato abusivamente da segnalanti in malafede. Il segnalante potrebbe, infatti, abusare dello strumento della segnalazione, a titolo esemplificativo nel caso di:

- segnalante che riporti falsamente un fatto solamente allo scopo di danneggiare il segnalato;
- segnalante che abbia concorso al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e mediante la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" rispetto alle future azioni disciplinari;
- segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici o vantaggi all'interno della Società, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche, pretestuose e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale del presente istituto sono passibili di sanzioni disciplinari.

Al fine di evitare eventuali abusi, non è previsto, in nessun caso, che venga sanzionato disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal solo segnalante, in caso di carenza di riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Durante il processo di indagine, la persona segnalata avrà sempre garantito il diritto alla propria difesa per i fatti a lui/lei ascritti.



<b>Porto San Rocco Marina Resort Srl</b>	<b>REGOLAMENTO WHISTEBLOWING, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 «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»</b>			
<b>GESTIONE SEGNALAZIONI E DENUNCE</b>	REVISIONE		PAG.	
	N°	data	N°	di
	1	18/12/2023	9	9

La Persona Coinvolta viene informata dell'esistenza e del contenuto della segnalazione e ne riceve copia, ad eccezione del riferimento all'identità del Segnalante, che non potrà in ogni caso essere resa nota alla Persona Coinvolta, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

La Persona Coinvolta ha diritto di essere informata dell'esito dell'istruttoria. Previa valutazione adeguatamente tracciata, l'informativa alla Persona Coinvolta può essere procrastinata, ovvero non effettuata, in tutto o in parte, qualora appaia necessario attendere l'azione di pubbliche autorità, o qualora sia ragionevole ritenere che, fornendo l'informativa, possa essere a rischio la riservatezza della identità del Segnalante tutelata secondo legge.

## **12 RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Regolamento.

## **13 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Integra motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare di Porto San Rocco la commissione delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte di chiunque (membri degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, al contenuto della segnalazione;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

## **14 FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE**

Il presente regolamento è oggetto di revisione ed aggiornamento su proposta dell'OdV, ovvero in caso di modifiche normative.

## **15 ALLEGATI E MODULISTICA**

Informativa sulla protezione dei dati personali;

Fac-Simile di modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente.