

Rev. 3

Riminiterme S.p.A.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 231/01**

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

D.lgs. 10.3.2023 n. 24 (G.U. 15.3.2023 n. 63) - 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 (Testo in vigore dal 30.3.2023).

Revisione 3 del 05 Marzo 2024
alla luce delle modifiche introdotte dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24
documento da pubblicare sul sito di *Riminiterme*
ed affiggere nei luoghi di lavoro

INDICE

INDICE	2
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. TERMINI DI VALIDITA'	4
3. RESPONSABILITA', AUTORITA', CANALI DI SEGNALAZIONE.....	4
4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA.....	7
5. COSA SI PUO' SEGNALARE.....	9
6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE.....	10
7. ANALISI PRELIMINARE.....	10
8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI.....	10
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	11

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte illecite (in seguito le **Segnalazioni**) ovvero in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo di RIMINITERME SPA (di seguito anche “RIMINITERME” o la “Società”) e dalla normativa nazionale e comunitaria, inviate da chiunque le riscontri, nel contesto professionale nel quale opera.

Le Segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il segnalante ha ragionevole motivo di ritenere che potrebbero esserlo, sulla base di elementi concreti e circostanziati, devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Le Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti, inerenti al sistema di controllo:

- presunte violazioni o induzione alla violazione di norme di legge o regolamento, nazionali o comunitarie, di prescrizioni del Codice Etico e di procedure interne alla Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, mancato rispetto di procedure interne tese alla tutela dei lavoratori);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni, anche presunte, del Modello Organizzativo 231 della Società;
- illeciti civili, amministrativi, penali, contabili;
- irregolarità tali da costituire elementi sintomatici di possibili violazioni civili, penali, amministrative.

Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di RIMINITERME;
 - tutti i dipendenti di RIMINITERME, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti.
- i partner commerciali, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società (di seguito i **Terzi**).

Le misure di protezione del segnalante si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia quelle persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile 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 sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile 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 sporto 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.

2. TERMINI DI VALIDITA'

La presente procedura assume validità dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento del presente documento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3. RESPONSABILITA', AUTORITA', CANALI DI SEGNALAZIONE

La responsabilità della gestione delle Segnalazioni di irregolarità è attribuita all'**Organismo di Vigilanza**, il quale dispone - per tale adempimento - di personale specificatamente qualificato.

Qualora le Segnalazioni abbiano ad oggetto la condotta dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere indirizzate al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ovvero direttamente **all'Amministratore Unico di Riminiterme o comunque all'organo gestorio**.

Le Segnalazioni possono essere effettuate **in forma scritta, anche con modalità informatiche** oppure **in forma orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso **linee telefoniche** ovvero, su richiesta della persona segnalante, **mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole**.

Le **segnalazioni scritte** possono essere effettuate compilando apposito "*modulo per la segnalazione*" sul portale *Whistleblowing* della Società all'indirizzo web <https://riminiterme.com/> accedendo alla sezione "*società trasparente*", "*controlli e rilievi sull'Amministrazione*".

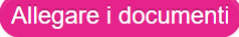
Il modulo compilato può essere inviato tramite mail **riservata personale** all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza: odv@riminiterme.com ovvero consegnato a mano od inviato per **posta in busta chiusa**, che all'esterno rechi la dicitura "**NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE WHISTLEBLOWING**" allo studio dell'Avv. Claudia Bonizzato in Rimini, Via Sigismondo Pandolfo Malatesta 27.


Segnalazioni tramite piattaforma WEB

Il segnalante che intenda effettuare una Segnalazione via web può accedere alla piattaforma gestionale che la Società ha a tal fine attivato sul proprio portale: <https://riminiterme.trusty.report/> Nella pagina che apparirà, l'utente sarà in grado di aprire una nuova segnalazione potendo scegliere di rimanere anonimo e di non rivelare la propria identità, cliccando semplicemente sul bottone

Fare un rapporto

All'interno della schermata che apparirà, esistono alcuni campi obbligatori (contrassegnati da un asterisco (*)) e non sarà possibile procedere senza riempirli. Per un'elaborazione efficace della segnalazione è importante fornire quante più informazioni possibili sull'argomento.

È possibile allegare documenti alla segnalazione cliccando sul bottone  e selezionando i file da inviare.

Dopo aver inviato la segnalazione premendo il bottone , saranno generati automaticamente e visualizzati sullo schermo il nome utente e la password che potranno servire all'informatore per seguire lo stato della sua segnalazione.

Esempio:

Hai inviato con successo la tua segnalazione!

Trova il tuo **nome utente** e **la tua password** qui sotto.

Per favore, scrivili.

Puoi usarli per accedere alla tua casella di posta dove potrai seguire l'elaborazione della tua segnalazione, comunicare in modo sicuro con l'organizzazione e ricevere il suo feedback. Proteggere il nome utente e la password dalla divulgazione a terzi per prevenirne l'abuso. Se dimentichi il nome utente o la password, dovrai inviare una nuova segnalazione. Per motivi di sicurezza e protezione del tuo anonimato, non possiamo recuperare il tuo nome utente o password.

Nome utente: **KO8021**

Password: **vycojN2**

L'informatore per visualizzare la conferma di ricezione e lo stato della segnalazione può cliccare sul bottone



L'informatore sarà indirizzato alla casella di posta dove, dopo aver indicato il nome utente e password ricevuti automaticamente al momento della segnalazione, potrà visualizzare la propria segnalazione e inviare o ricevere un feedback.

Esempio:

Login

Inserisci il tuo nome utente e password nei campi designati di seguito. Se questo è il tuo primo accesso, utilizza il nome utente e la password che hai ricevuto al termine dell'invio della segnalazione.

Nome utente

Parola d'ordine

Inoltare

L'accesso alla piattaforma web di Riminiterme è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. Riminiterme garantisce che l'identità dell'informatore non venga rivelata a nessuno al di fuori dei membri autorizzati competenti a ricevere e a dar seguito alle Segnalazioni.

A fronte della Segnalazione, il soggetto che ne gestisce il processo:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della stessa;
- mantiene interlocuzioni con il *whistleblower* anche al fine di richiedergli integrazioni;
- provvede a dare riscontro entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione.

Per quel che concerne i canali di segnalazione esterni, soggetto competente alla relativa gestione è l'**Autorità Nazionale Anticorruzione**, la quale è legittimata ad intervenire nel caso in cui:

- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo;
- il *whistleblower* abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe esporlo al rischio di ritorsioni;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni possono essere presentate all'ANAC con le stesse modalità (informatiche, scritte, orali) e secondo le medesime garanzie (riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione) previste per le segnalazioni interne.

Le Segnalazioni in forma scritta in modalità telematica dovranno essere effettuate accedendo all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente **link**: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Quale **ulteriore modalità di segnalazione è prevista la divulgazione pubblica**, la cui attivazione avviene a determinate condizioni:

- qualora sia effettuata una precedente segnalazione, interna ed esterna o direttamente esterna, alle condizioni e con le modalità previste, alla quale non sia dato adeguato seguito;
- qualora il segnalante nutra fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio: situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- qualora il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa essere inefficace, considerate le circostanze del caso concreto (ad esempio, il rischio che vengano occultate o distrutte prove; che un'autorità sia collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione).

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

L'impatto della L. n. 179/2017 e del comma 2- bis dell'art. 6 del Decreto 231, come modificati dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, impone alla Società l'adozione di misure volte a proteggere il segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità nell'esecuzione delle attività di gestione della Segnalazione. **Il segnalante, da parte sua, deve indicare chiaramente se intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele normativamente previste a suo favore nel caso in cui segnali condotte illecite, anche solo tentate o presunte.**

L'identità ed i dati personali del segnalante così come qualsiasi informazione attraverso la quale li si possano evincere, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate a persone diverse da coloro che sono competenti a riceverle e a darvi seguito, salvo i casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- il disvelamento dell'identità personale del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- a seguito della segnalazione, interna o esterna, si sia aperto un procedimento disciplinare e la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

I dati del segnalante devono essere raccolti, trattati e conservati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni (divulgazioni pubbliche o denunce) e per il tempo strettamente necessario.

Relativamente alle misure volte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione ed alle regole volte ad assicurare il funzionamento dei meccanismi di whistleblowing, il Modello 231 di RT prevede:

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o di chi non riporta Segnalazioni ricevute;
- misure di sostegno del segnalante, fornite da enti del terzo settore che operano in convenzione con ANAC, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nel novero delle condotte costituenti ritorsione sono ricompresi:

- Il **licenziamento**, la **sospensione** o **misure equivalenti**;
- La **retrocessione di grado** o la **mancata promozione**;
- Il **mutamento di funzioni**, il **cambiamento del luogo di lavoro**, la **riduzione dello stipendio**, la **modifica dell'orario di lavoro**;
- La **sospensione della formazione** o qualsiasi **restrizione dell'accesso alla stessa**;
- Le **note di merito negative** o le **referenze negative**;
- L'adozione di **misure disciplinari o di altra sanzione**, anche pecuniaria;
- La **coercizione**, l'**intimidazione**, le **molestie** o l'**ostracismo**;
- la **discriminazione** o comunque il **trattamento sfavorevole**;
- la **mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato**, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il **mancato rinnovo** o la **risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine**;
- I **danni**, anche alla **reputazione della persona**, in particolare sui **social media** o i **pregiudizi economici o finanziari**, compresi la **perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi**;
- L'**inserimento in elenchi impropri** sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'**impossibilità** per la persona di **trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro**;
- La **conclusione anticipata** o l'**annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi**;
- L'**annullamento di una licenza** o di un **permesso**;
- La richiesta di **sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici**.

Nel rispetto dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, è previsto inoltre che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- l'applicazione di sanzioni da 5.000 a 30.000 euro quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza; da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle normativamente previste; quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la cd. misura "*antiretaliation*" che sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante

(demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. COSA SI PUO' SEGNALARE

Non esiste una lista dettagliata di fatti a cui attenersi per porre in essere la segnalazione, bensì devono essere segnalate tutte le situazioni e i comportamenti che ricadono negli ambiti dell'elenco di cui al paragrafo n.1 "Scopo e ambito di applicazione".

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. da altri dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di ritrasmettere la Segnalazione ricevuta con immediatezza e con le modalità previste nei paragrafi seguenti, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione - da parte della funzione Risorse Umane - in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Il danno o il potenziale danno come conseguenza del fatto o del comportamento oggetto della segnalazione può essere di natura pubblica o privata e non deve riguardare rimostranze di carattere personale.

Si rammenta che le Segnalazioni pervenute a chiunque, verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, email), devono essere comunicate con le modalità descritte nella presente sezione.

Il danno o il potenziale danno come conseguenza del fatto o del comportamento oggetto della Segnalazione può essere di natura pubblica o privata e non deve riguardare rimostranze, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria di un comportamento illecito ai sensi del codice penale e dell'art 2043 del codice civile.

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

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE

È importante che nella segnalazione ci siano gli elementi utili all'Organismo di Vigilanza per effettuare tutte le verifiche ed accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

Come stabilito nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la segnalazione in sintesi deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- i dati del segnalante;
- il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto;
- ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore, **è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto.**

Non sono qualificate come "Segnalazioni" la trasmissione di informazioni fondate su meri sospetti o voci. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7. ANALISI PRELIMINARE

L'Organismo di Vigilanza o l'organo gestorio (in caso di Segnalazioni nei confronti dell'ODV), dovranno rilasciare, entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Tale fase dovrà concludersi in un arco temporale di 10 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati e/o l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga la fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza avvierà le attività ispettive.

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione di fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi - se necessario - degli altri organismi di controllo della Società nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;

- concordare con il Direttore Generale l'eventuale "piano d'azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
- richiedere l'avvio, d'intesa con l'Amministratore Unico, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali vengano infine accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

Questa fase, ad esclusione di particolari necessità di maggiori approfondimenti e/o coinvolgimento dell'autorità giudiziaria, dovrà concludersi entro 30 giorni dall'avvio degli approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla segnalazione all'Amministratore Unico.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto e predispone un registro in formato elettronico su cui annotare in ordine cronologico tutte le segnalazioni ricevute con indicazione della: data di ricezione, soggetto segnalante, attività intraprese, data di chiusura del processo di valutazione.