

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 1 di 17

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Tab. 1 *Gestione delle segnalazioni e tutela del Whistleblower*

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
00	16/12/2023	Emissione Procedura	Delaria	Abeltino	Titolare
01	17/04/2024	Revisione procedura	Delaria	Abeltino	Titolare

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 2 di 17

INDICE

1.	Scopo	3
2.	Definizioni	4
3.	Campo di applicazione.....	5
4.	Principali riferimenti normativi	5
5.	Principi generali	6
6.	Whistleblower	7
7.	Forme di tutela e riservatezza riconosciute nei confronti del Whistleblower	7
	7.1 Tutela dell'identità del Whistleblower e della riservatezza delle informazioni.....	7
	7.2 Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori	8
8.	Segnalazioni anonime.....	9
9.	Processo di gestione delle segnalazioni.....	9
	9.1 Canali per l'invio delle segnalazioni	9
	9.2 Oggetto delle segnalazioni.....	10
	9.3 Contenuto delle segnalazioni	11
	9.4 Accesso al Sistema di segnalazione e invio delle segnalazioni.....	12
	9.5 Presa in carico e valutazione preliminare.....	13
	9.5.1 Gestore Alternativo	13
	9.6 Valutazione e istruttoria	14
	9.7 Decisione e misure in risposta alla segnalazione	15
	9.8 Relazione finale	15
10.	Reporting periodico.....	15
11.	Informativa al segnalato.....	16
12.	Interesse privato e corresponsabilità del segnalante.....	16
13.	Rivelazione dell'identità del segnalante.....	16
14.	Adozione della procedura e informazione ai destinatari	16
15.	Supporto e assistenza	17
16.	Responsabilità di aggiornamento	17
17.	Archiviazione, conservazione della documentazione e tracciabilità	17

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 3 di 17

1. Scopo

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia svolge il suo business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto di leggi, regolamenti e normative nonché in genere, degli standard e Linee-guida che si applicano alle attività della Società.

Questa promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite, irregolari e/o comunque attuate in violazione di legge a cui si rimanda. Per questo, **GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia incoraggia i propri legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e dipendenti nonché tutti gli altri soggetti terzi che interagiscono con la stessa a segnalare qualsiasi violazione rilevante** ai fini della presente Procedura di cui gli stessi vengono a conoscenza.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, la Società ha adottato il **Sistema di Segnalazione**, oggetto della presente procedura, che ha le seguenti caratteristiche:

- è un'avanzata **piattaforma web** (grandebaiaresortspa.valore24whistleblowing.com/#/login), che consente di effettuare le segnalazioni da qualunque dispositivo, in modo altamente confidenziale e facilitato, garantendo la protezione dei dati identificativi dei segnalanti;
- garantisce elevati standard di **sicurezza, non tracciabilità e integrità** delle informazioni e di **riservatezza** della identità del segnalato e del segnalante, lasciando la possibilità al Whistleblower di inserire la segnalazione anche in modalità anonima;
- è **conforme** alle disposizioni legislative in materia, in particolare a quanto previsto dalla **Direttiva UE n. 2109/1937**.

Scopo della presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, nonché rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, fornendo al segnalante (o "**Whistleblower**") chiare indicazioni operative con riferimento ai seguenti aspetti:

- oggetto e contenuti della segnalazione;
- destinatari e modalità di trasmissione della segnalazione;
- processo di gestione delle segnalazioni;
- azioni conseguenti alle eventuali violazioni riscontrate;
- forme di tutela che vengono predisposte a salvaguardia dei soggetti segnalanti in conformità alle disposizioni normative applicabili.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

Il training sulla presente procedura costituisce parte del processo di formazione dei destinatari della stessa e viene realizzato su base regolare ed a seconda delle necessità.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 4 di 17

2. Definizioni

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia: la Società che implementa la presente procedura.

Codice di accesso: il codice di accesso univoco, disponibile per il solo Responsabile segnalazioni di GEST HOTEL S.R.L C/O RESORT GRANDE BAIA, fornito per accedere al Sistema di Segnalazione.

Destinatari: le Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia e ogni altro soggetto terzo, persona fisica o giuridica, come fornitori, consulenti, clienti o altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con la Società quali ad esempio i collaboratori, i consulenti, i business partners ed in generale tutti i soggetti di cui all'art. 4 della Direttiva UE n. 2019/1937.

Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia: tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti e membri di organi di controllo della società (inclusi i collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale in base a rapporti diversi dal lavoro subordinato).

Procedure interne: tutte le procedure, protocolli, regolamenti aziendali e/o istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.

Responsabile segnalazioni: è identificato nel Responsabile segnalazioni esterno nominato da GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia e ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore.

Segnalazione rilevante: segnalazione che presenta almeno una delle seguenti caratteristiche:

- a) ha ad oggetto atti o fatti che coinvolgono una o più Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia;
- b) ha ad oggetto violazioni della normativa applicabile all'operatività della società e/o delle Procedure Interne.

Sistema di segnalazione o sistema: il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Procedura.

Whistleblower o segnalante: i soggetti indicati al successivo §6.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 5 di 17

3. Campo di applicazione

La presente Procedura è stata esaminata e approvata dall'Alta Direzione.

Nell'ambito della Società, la Procedura si applica a tutti gli amministratori, membri di organi di controllo, dipendenti e collaboratori, come specificato nella definizione di "Destinatari".

4. Principali riferimenti normativi

Normativa Cogente:

- c.c.;
- c.p.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- L. 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- L. n. 179/2107 recante "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";
- Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

Normativa interna

- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, etc.) vigenti in GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 6 di 17

5. Principi generali

Tutte le attività regolamentate dalla presente Procedura devono essere svolte nel rispetto dei principi e contenuti nelle norme di Legge e di regolamento applicabili, cui devono attenersi, in ogni caso, tutti coloro che sono chiamati ad essere parte del processo.

In particolare, la L. 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, con la disposizione dell’art. 1, comma 51, ha introdotto nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” l’art. 54-*bis*, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”. Ai sensi dell’art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 è stata introdotta nell’ordinamento italiano la disciplina della gestione degli illeciti (c.d. *Whistleblowing*).

Tale disciplina, riservata esclusivamente al settore pubblico, è stata resa applicabile anche al settore privato nel 2017 con la L. 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*”.

Infine, la Direttiva UE n. 2019/1937 ha ulteriormente esteso il campo di applicazione delle tutele e disposto specifiche modalità per le segnalazioni.

In conformità a tale dettato normativo, può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da dipendenti o rappresentanti della Società, che possano recare un danno anche solo di immagine alla Società stessa nonché a terzi. Per ulteriori dettagli in merito alle tematiche oggetto di segnalazione, si faccia riferimento al relativo paragrafo del presente documento.

Il funzionamento del Sistema di Segnalazione si basa inoltre sui seguenti principi fondamentali:

- **Libero accesso:** tutte le Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia e tutti i soggetti terzi che interagiscono con la Società sono autorizzati a effettuare segnalazioni attraverso il Sistema descritto nella presente Procedura.
- **Dovere di segnalare:** i Destinatari hanno il dovere di segnalare le irregolarità di cui vengano a conoscenza o di cui abbiano un ragionevole sospetto.
- **Divieto di effettuare segnalazioni manifestamente infondate e/o diffamatorie:** è vietato effettuare segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori; in caso di segnalazioni manifestamente infondate e/o diffamatorie, potranno essere intraprese iniziative a carattere disciplinare per la tutela della Società e del segnalato.
- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni:** tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle segnalazioni devono svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l’accurata ed efficiente gestione di tutte le segnalazioni.
- **Tutela del segnalato:** i soggetti segnalati sono tutelati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. Fino a prova contraria sono considerati presunti innocenti.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 7 di 17

- **Tutela dell'integrità delle segnalazioni:** il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

6. Whistleblower

Ai fini della presente Procedura sono definiti come segnalanti o "Whistleblowers" tutti coloro che, in ragione di un rapporto d'interessi con GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia, si trovano ad essere testimoni di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie attività e decidono di segnalarlo. Essi possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i vertici aziendali¹, i dipendenti a qualsiasi categoria essi appartengano (dipendenti a tempo determinato, indeterminato, dirigenti, stagisti, etc.), i collaboratori, i consulenti, i business partners ed in generale tutti i soggetti di cui all'art. 4 della Direttiva UE n. 2019/1937.

In particolare, al fine di garantire un efficace svolgimento del processo di segnalazione, nel caso di professionisti esterni a GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia (quali, ad esempio, collaboratori, consulenti, business partners), deve essere introdotta nei relativi contratti un'apposita clausola di previsione e disciplina di suddetto aspetto.

Al fine di sottolineare il coordinamento tra la presente Procedura della Società, si specifica altresì che sono da considerarsi potenziali "segnalanti" o "Whistleblowers" i soggetti previsti per legge, ovvero:

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. apicali);
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (cd. subordinati).

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia si impegna a garantire che qualsiasi irregolarità sul posto di lavoro sia evitata per quanto possibile, e sia immediatamente gestita, nel caso in cui dovesse insorgere.

7. Forme di tutela e riservatezza riconosciute nei confronti del Whistleblower

7.1 Tutela dell'identità del Whistleblower e della riservatezza delle informazioni

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia garantisce la riservatezza dell'identità del Whistleblower e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge; In particolare, è compito del Responsabile segnalazioni

¹ Per vertici aziendali si intendono i soggetti in posizione apicale che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di una Società appartenente all'GEST HOTEL S.R.L quali ad es. Organi di governo, membri del Collegio sindacale etc.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 8 di 17

assicurare la segretezza dell'identità del Whistleblower dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata.

Vige l'obbligo di secretare e di non diffondere l'identità del Whistleblower a meno che lo stesso non presti il suo consenso. In ogni caso, l'identità del Whistleblower può essere rivelata laddove la conoscenza della stessa sia indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, costituendo violazione della presente Procedura può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore di tale violazione e l'irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Ad eccezione delle ipotesi di cui sopra, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organismi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Responsabile Segnalazioni separare i dati identificativi del Whistleblower dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e sia possibile la successiva associazione della segnalazione alla identità del Whistleblower nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

7.2 Divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori

Le misure a tutela della riservatezza del Whistleblower di cui al paragrafo che precede sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

Nei confronti del Whistleblower non è infatti consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, vessazione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale protezione è garantita al Whistleblower anche quando la segnalazione, seppur infondata, si basi su criteri di buona fede e ragionevolezza.

La tutela del Whistleblower sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Il soggetto che ritiene di aver subito misure discriminatorie per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile segnalazioni inoltrando una apposita segnalazione – avente ad oggetto le ritorsioni subite – mediante il Canale di Segnalazione.

In tali casi è garantito lo svolgimento tempestivo delle relative indagini da parte del Responsabile Segnalazioni, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione. In particolare, il Responsabile Segnalazioni, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori al Responsabile Gerarchico di colui che ha attuato la presunta discriminazione.

Il Responsabile Gerarchico, con il supporto della Direzione del Personale, valuta tempestivamente l'opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti. In caso di violazione del divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori, è prevista l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 9 di 17

A tal fine, il Responsabile Segnalazioni, monitora eventuali comportamenti ritorsivi, sleali, vessatori e discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti, attraverso l'analisi e la valutazione complessiva di appositi "Red Flags" (a titolo esemplificativo: cambi di ufficio o di mansione, trasferimenti di sede, richieste di modifica mansioni, lunghe assenze per malattia, contestazioni/provvedimenti disciplinari, richieste di aspettativa non retribuita, valutazioni negative della performance, etc.).

Il Whistleblower non è esonerato dalla responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c.

È inoltre oggetto di provvedimenti disciplinari qualsiasi forma di abuso dello strumento della segnalazione, quali ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

8. Segnalazioni anonime

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia prevede la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico e gestite, solo qualora siano rappresentative di eventi di particolare gravità e/o adeguatamente circostanziate e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili (*si veda* per la tutela della riservatezza del Whistleblower il relativo paragrafo della presente Procedura).

Le modalità attraverso cui verrà raccolta la segnalazione anonima sono esplicate al relativo paragrafo.

In ogni caso, dal momento che le segnalazioni nominative agevolano l'interazione con il Whistleblower e la richiesta di chiarimenti allo stesso – assicurando, al contempo, massima tutela e riservatezza per il Whistleblower e protezione dalle segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie – le segnalazioni nominative sono fortemente incoraggiate.

9. Processo di gestione delle segnalazioni

9.1 Canali per l'invio delle segnalazioni

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia richiede l'invio delle segnalazioni attraverso il Sistema di Segnalazione – in quanto appositamente studiato per garantire facilità di utilizzo, anonimato, confidenzialità e riservatezza e ciò, quindi, anche per la migliore protezione dei segnalanti – accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone (sia privati che aziendali).

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia ha quindi istituito due canali di segnalazione. In particolare, le segnalazioni possono essere inviate utilizzando i seguenti canali e modalità:

- a) attraverso la Piattaforma informatica di Whistleblowing, realizzata ai sensi della L. n. 179/2017 raggiungibile dalla pagina del sito *web* aziendale in cui è pubblicata sezione Whistleblowing. La segnalazione è tempestivamente indirizzata al Responsabile segnalazioni.
- b) mediante invio di una comunicazione a mezzo *mail* all'indirizzo di posta elettronica privacy@grandebaia.com (indicato nel sito *web* – sezione *whistleblowing*).

Se per la segnalazione il Whistleblower richiede un incontro con il Responsabile Segnalazioni, quest'ultimo assicura, subordinatamente al consenso della persona segnalante, che sia conservata

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 10 di 17

documentazione completa e accurata di tale incontro su un supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni. Il Responsabile Segnalazioni ha il diritto di documentare l'incontro facendo una registrazione della conversazione su un supporto durevole che consenta l'accesso alle informazioni, oppure mediante un verbale dettagliato dell'incontro. Al Whistleblower è offerta la possibilità di verificare, rettificare e approvare il verbale dell'incontro mediante l'apposizione della propria firma.

Si sottolinea l'importanza di utilizzare prioritariamente il Sistema di Segnalazione, salvo che per ragioni di carattere tecnico non sia possibile accedervi, poiché:

- a) l'uso di canali alternativi non può garantire il medesimo livello di protezione dei segnalanti e di efficienza nella gestione delle segnalazioni;
- b) in caso di segnalazione anonima, l'uso del Sistema di Segnalazione è l'unica modalità che consente di chiedere chiarimenti al segnalante, mantenendo il suo anonimato, sulla base delle modalità descritte al relativo paragrafo.

Chiunque riceva una segnalazione attraverso canali interni alternativi al Sistema di Segnalazione deve prontamente inoltrarla al Responsabile Segnalazioni, il quale provvederà a inserirla nel Sistema di Segnalazione.

9.2 Oggetto delle segnalazioni

La presente procedura trova applicazione con riguardo alle segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni che possano avere impatto sulla società e sull'attività dalla stessa esercitata.

In particolare, attraverso il Sistema di Segnalazione è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o Dipendenti della Società e/o – in ogni caso – di chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia

Gli atti o fatti oggetto di segnalazioni possono riguardare condotte:

- legalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o reputazionale alla Società;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia;
- suscettibili di determinare violazioni in materia antitrust;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti;
- suscettibili di costituire violazioni in materia ambientale o arrecare in genere un danno all'ambiente;
- specifiche condotte discriminatorie e/o violazioni di norme comportamentali, violazione dei diritti sulla persona, violazione dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Whistleblower e non devono rappresentare in alcun modo rivendicazioni/istanze di carattere personale.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 11 di 17

Le suddette violazioni non devono essere riportate attraverso il Sistema nel caso in cui le stesse siano emerse nell'ambito di audit, ovvero di qualunque ulteriore attività investigativa formalmente condotta.

9.3 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il Whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia. Pertanto, esse includono tutte quelle condotte irregolari di cui si è venuti a conoscenza in virtù del ruolo rivestito e in occasione dello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche in maniera casuale.

Il Whistleblower deve effettuare segnalazioni veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Whistleblower medesimo.

La segnalazione deve contenere informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni; dette informazioni devono essere sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale; a tal proposito, come sarà meglio di seguito descritto, il Whistleblower può scegliere di effettuare segnalazioni in forma anonima;
- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato l'evento oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- il nominativo e il ruolo che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere la condotta illecita o, qualora non se ne avesse conoscenza, elementi utili ad identificare lo/gli stesso/i;
- indicazione di altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve inoltre essere integrata, se possibile, allegando eventuale documentazione a supporto del fatto contestato, utilizzando l'apposita funzione di upload dei documenti.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 12 di 17

9.4 Accesso al Sistema di segnalazione e invio delle segnalazioni

Per accedere al Sistema di Segnalazione a tutte le Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia viene fornito un identico Codice di Accesso, che dovrà essere custodito riservatamente senza essere reso noto a terzi. Analogamente, ai soggetti terzi che interagiscono con la società viene reso noto un Codice di Accesso Soggetti Terzi, uguale per tutti i soggetti terzi e differente dal Codice di Accesso del personale interno.

Il Codice di Accesso e il Codice di Accesso Soggetti Terzi, essendo uguali – rispettivamente – per tutte le Persone di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia e per tutti i soggetti terzi, non consentono di identificare il singolo utente che accede al Sistema di Segnalazione. Ciò assume particolare rilievo in relazione alle segnalazioni anonime.

In caso di segnalazione anonima, il Whistleblower immette nella pagina “compilativa” del Sistema di Segnalazione direttamente l’irregolarità riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti). Non è possibile risalire all’identità del Whistleblower anonimo, in quanto il sistema prevede la cifratura di tutti i dati inseriti e quindi non è possibile nessun tipo di tracciatura.

In caso di segnalazione nominativa, il Whistleblower inserisce i propri dati identificativi (che saranno comunque protetti da apposita cifratura) negli appositi campi della pagina compilativa del Sistema di Segnalazione e riporta l’irregolarità riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).

Il Sistema di Segnalazione consente al Whistleblower di inserire la segnalazione selezionando la tipologia a cui si riferisce la condotta illecita.

Ricevuta la segnalazione, il Sistema di Segnalazione rende anonimi i dati del Whistleblower e del segnalato e li inserisce automaticamente in un archivio separato, gestito con modalità informatiche dal Responsabile Segnalazioni ed accessibile solo a quest’ultimo, nel quale tali dati verranno custoditi. I dati personali contenuti in ciascun archivio sono criptati mediante l’utilizzo di chiavi di criptazione dedicate e differenti.

Il Sistema di Segnalazione visualizza quindi una informativa iniziale di conferma della ricezione e presa in carico della segnalazione e fornisce il codice identificativo univoco della segnalazione, attraverso il quale il Whistleblower potrà accedere al Sistema di Segnalazione per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di valutazione della segnalazione. Tale codice non consente di identificare in alcun modo il segnalante, che pertanto può rimanere anonimo e, nello stesso tempo, accedere alla segnalazione, verificarne lo stato e rispondere a eventuali richieste di chiarimento.

Si raccomanda al Whistleblower di accedere periodicamente al Sistema di Segnalazione per verificare l’eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla segnalazione inoltrata. A tale riguardo, si precisa che eventuali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno trasmesse al Whistleblower entro e non oltre 20 giorni lavorativi dalla comunicazione della segnalazione attraverso il Sistema di Segnalazione.

È dovere di ciascun Whistleblower custodire diligentemente il codice identificativo univoco della segnalazione, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 13 di 17

9.5 Presa in carico e valutazione preliminare

La verifica sulla fondatezza delle circostanze e degli eventi rappresentati nella segnalazione è affidata al Responsabile Segnalazioni, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna al fine di verificare la veridicità della segnalazione.

All'avvenuta ricezione di una segnalazione il Responsabile Segnalazioni procede alla presa in carico della segnalazione mediante registrazione nell'archivio informatico dedicato ed effettua la valutazione preliminare della segnalazione.

A seguito di tale controllo il Responsabile Segnalazioni valuta se proseguire con la verifica della fondatezza della segnalazione o se archivarla immediatamente in quanto la stessa:

- risulta incompleta negli elementi richiesti;
- risulta palesemente infondata o in malafede;
- risulta non verificabile.

La fase di presa in carico deve concludersi entro dieci giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo della presente procedura potranno comunque essere tenute in considerazione e verranno trasmesse ad altri organi/funzioni sociali eventualmente competenti in relazione all'oggetto delle stesse.

Qualora, nel corso della gestione della segnalazione, emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi di cui al relativo paragrafo, il Responsabile Segnalazioni comunica al segnalante lo stesso conflitto.

9.5.1 Gestore Alternativo

Al fine di evitare che il Responsabile Segnalazioni, in relazione a una specifica segnalazione, possa trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- a) essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato;
- b) essere il presunto responsabile dell'irregolarità; o
- c) avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è prevista la possibilità di inoltrare la segnalazione ad un "Gestore Alternativo", individuato ed incaricato dall'Alta Direzione, direttamente da parte del Whistleblower (esclusivamente se lo stesso Whistleblower "seleziona" apposita casella per segnalare la presunta persistenza di una delle situazioni sopracitate) al momento dell'invio della segnalazione oppure, nella fase di valutazione preliminare della segnalazione, dal Responsabile Segnalazioni che ravvisi la sussistenza di una delle situazioni sopra elencate.

I/Il nominativi/o delle persone che costituiscono il "Gestore Alternativo" sono resi noti a tutti i destinatari con le stesse forme di comunicazione adottate per la diffusione della presente Procedura.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 14 di 17

9.6 Valutazione e istruttoria

Il Responsabile Segnalazioni verifica, per le segnalazioni che non siano state immediatamente archiviate, se ciascuna di esse è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la segnalazione, pur non incompleta, palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Procedura, risulti non sufficientemente dettagliata, il Responsabile Segnalazioni formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Whistleblower.

Tali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno trasmesse al Whistleblower entro e non oltre 20 giorni lavorativi dalla comunicazione della segnalazione attraverso il Sistema di Segnalazione.

Al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, il Responsabile Segnalazioni può:

- richiedere l'audizione personale del Whistleblower e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- avvalersi, di altre Funzioni di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia e/o di soggetti terzi (es. consulenti), costituendo un apposito "**Comitato Temporaneo Segnalazioni (CTS)**", qualora per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Effettuata tale valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Responsabile Segnalazioni procede:

- all'archiviazione delle segnalazioni che, a seguito dell'esame preliminare, risultino prive di fondamento e/o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti,

ovvero

- con la fase istruttoria, per le segnalazioni che, a seguito della verifica preliminare, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria.

In tale ultimo caso, il Responsabile Segnalazioni (o il CTS ove costituito) definisce uno specifico "piano di investigazione", in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- le possibili funzioni aziendali competenti sulla materia ed eventualmente per territorio; e
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Gli organi della società e/o le funzioni aziendali coinvolte nel "piano di investigazione" devono garantire piena collaborazione al Responsabile Segnalazioni per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa Procedura.

In ogni caso, la fase di valutazione è completata entro 40 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione – fatti salvi i casi in cui segnalazioni relative a situazioni di particolare complessità richiedano tempi di valutazione più lunghi e comunque non superiori a 60 giorni lavorativi – nel rispetto dei principi di imparzialità, competenza e diligenza professionale.

Al termine della fase istruttoria, il Responsabile Segnalazioni predispone una relazione sugli esiti delle indagini per le conseguenti decisioni.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 15 di 17

9.7 Decisione e misure in risposta alla segnalazione

Il Responsabile Segnalazioni esprime la propria decisione in merito alla segnalazione ed individua le eventuali misure disciplinari e le possibili azioni correttive in relazione alla segnalazione, da proporre alla funzione/organo aziendale competente ad esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione, cui la relazione predisposta dal Responsabile Segnalazioni viene trasmessa contestualmente.

In caso di accertate violazioni rilevanti ai fini della presente Procedura, l'esito dell'accertamento nonché le misure disciplinari, le azioni correttive e gli ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia saranno comunicate al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Le misure vengono quindi operativamente adottate dall'organo sociale o dalla funzione competente e vengono comunicate al Responsabile Segnalazioni e al responsabile dell'irregolarità, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Il Responsabile Segnalazioni verifica periodicamente l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute.

9.8 Relazione finale

Al termine dell'attività di accertamento e decisione, il Responsabile Segnalazioni procede con la redazione della relazione finale al fine di rendere tracciabile l'iter e l'esito delle attività di verifica.

Tale relazione contiene:

- il riepilogo delle indagini effettuate e delle evidenze emerse;
- le motivazioni sottostanti alla decisione di archiviare la segnalazione o ritenerla fondata;
- eventuali suggerimenti circa le azioni correttive che GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia dovrebbe attuare al fine di evitare il ripetersi dell'evento illecito;
- indicazioni circa le possibili attività da effettuare al fine di tutelare GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia

10. Reporting periodico

Il Responsabile Segnalazioni, in caso di ricezione di valide segnalazioni, redige almeno annualmente una relazione sull'andamento delle attività da trasmettere agli organi di amministrazione e controllo di volta in volta competenti. Tale relazione deve contenere le informazioni aggregate sulle segnalazioni archiviate e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni oggetto di istruttoria.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 16 di 17

11. Informativa al segnalato

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Responsabile Segnalazioni valuta le modalità con cui informare il soggetto segnalato in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

GEST HOTEL S.R.L c/o Resort Grande Baia garantisce, ad ogni modo, il diritto del segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

12. Interesse privato e corresponsabilità del segnalante

Il Whistleblower è tenuto a dichiarare la sussistenza di un eventuale proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Qualora il Whistleblower sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata una attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.

Il Sistema di Segnalazione è pertanto configurato in modo tale da consentire al Whistleblower di rendere nota (i) la sussistenza di un interesse privato in relazione alla segnalazione nonché (ii) la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della segnalazione.

13. Rivelazione dell'identità del segnalante

L'identità del Whistleblower può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia ritenuta dal Responsabile Segnalazioni indispensabile per la difesa del segnalato o per gli altri casi previsti dalla Legge e dalla Direttiva UE n. 2019/1937.

14. Adozione della procedura e informazione ai destinatari

La presente procedura deve avere la massima diffusione possibile. A tal fine, la stessa:

- è pubblicata sul sito internet e sulla rete intranet aziendale; e
- è resa nota ai soggetti segnalanti tramite il Sistema di Segnalazione.

Il Responsabile Segnalazioni assicura, per quanto di competenza, che le modalità di accesso alla presente Procedura siano rese note a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione e con periodiche comunicazioni ogni qual volta lo si ritenga necessario.

Analogamente vengono rese disponibili le informazioni sulle generalità ed i recapiti del Responsabile Segnalazioni.

GEST HOTEL S.r.l c/o Resort Grande Baia	Rev. 01 Data 17/04/2024
PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 17 di 17

15. Supporto e assistenza

Per qualsiasi dubbio, chiarimento o consiglio relativo a questa Procedura i Destinatari possono rivolgersi al Responsabile Segnalazioni che è a loro disposizione per fornire ogni supporto necessario.

Ogni richiesta di assistenza può essere inoltrata tramite il Sistema di Segnalazione o via *e-mail* alla casella *e-mail* di cui al relativo paragrafo all'attenzione del Responsabile Segnalazioni.

16. Responsabilità di aggiornamento

Il Responsabile Segnalazioni è responsabile della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo (in relazione alla normativa che comportano la necessità di aggiornamento e provvede al loro recepimento all'interno della presente Procedura, consultandosi con la direzione aziendale.

17. Archiviazione, conservazione della documentazione e tracciabilità

Il Responsabile Segnalazioni assicura, anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati, delle informazioni e dei controlli e provvede alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, e fermo restando quanto esplicitato al relativo paragrafo in merito alla tutela della riservatezza del Whistleblower nonché ai termini di archiviazione.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Responsabile Segnalazioni, per un periodo massimo di 10 anni, a tutela della riservatezza del segnalante.

Le segnalazioni ricevute mediante il Sistema di Segnalazione (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Sistema di Segnalazione, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione. L'archivio è protetto con misure di crittografia, restrizioni accesso e tracciabilità di ogni attività. Tale documentazione deve essere conservata per un periodo di tempo adeguato e comunque non inferiore a dieci anni.