

BIBIONE THERMAE

BIBIONE TERME S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni

**PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

WHISTLEBLOWING POLICY

INDICE

1. Introduzione
2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse
3. Soggetti segnalanti
4. Canale di segnalazione
5. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni
6. Gestore delle Segnalazioni
7. Gestione della segnalazione
 - a. Ricezione della segnalazione
 - b. Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione
 - c. Esame della segnalazione
 - d. Istruttoria
 - e. Decisione e piano di azione
 - f. Riscontro al segnalante
8. Conflitto di interesse
9. Tutela delle parti, riservatezza e responsabilità
 - a) Tutela del segnalante
 - b) Tutela della parte segnalata
 - c) Divieto di ritorsione
 - d) Riservatezza ed anonimato
 - e) Responsabilità del whistleblower
10. Formazione e informazione
11. Entrata in vigore

1 Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la *“protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*, al fine di stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. whistleblowers).

L'Italia ha attuato tale Direttiva Europea con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, di seguito indicato come Decreto.

Con l'adozione della presente Policy, Bibione Terme S.p.A. di seguito indicata anche come Società, ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dall'ANAC (con le linee guida adottate con delibera del 12 luglio 2023), al fine di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto della segnalazione *“whistleblowing”* (come, ad esempio, dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni).

L'obiettivo perseguito con la presente Policy è quello di fornire al Whistleblower, cioè, al soggetto che effettua la segnalazione, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. E) del Decreto, la presente policy fornisce, quindi, informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Bibione Terme S.p.A. si impegna a mantenere gli standard più elevati in termini di condotta, integrità e comportamento etico. La presente linea guida in materia di segnalazioni (*“Policy”*) ha l'obiettivo di promuovere e rafforzare tali standard e, più in generale, i valori della Società, stabilendo le norme da applicare in caso di segnalazione di violazioni.

2 Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

Segnalazioni ammesse

Possono essere effettuate le segnalazioni di seguito indicate:

1. illeciti indicati nel D.Lgs. 231/2001;
2. violazioni del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D.Lgs 231/2001;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Segnalazioni escluse

Lamentele di carattere personale, come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi, non possono essere considerate segnalazioni tutelate dalla presente procedura, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società o a normativa nazionale o Europea che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa. Le stesse andranno accuratamente dimostrate.

Non sono meritevoli di tutela, inoltre, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante conosce essere false (cosiddette, segnalazioni in mala fede).

Bibione Terme S.p.A. auspica che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno e si impegna a disincentivare ed impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori tra i colleghi. Per tale ragione, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "mala fede", censurando tali condotte e dando adeguata informativa nei casi in cui tale "mala fede" sia accertata.

Non è ammissibile reiterare segnalazioni del medesimo contenuto, il cui esito sia già stato trasmesso al segnalante.

3 Soggetti Segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) Lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. 50/2017, conv. dalla Legge n. 96/2017).
- b) Lavoratori autonomi:
 - con contratto d'opera (art. 2222 c.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente.
- c) I collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società.
- d) I liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società.
- e) I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.
- f) Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del CdA o O.d.V.)

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4 Canale di segnalazione

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

5 Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

La Policy regola il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione, ovvero la denuncia, deve essere effettuata "in buona fede" e la stessa deve essere motivata dalla necessità di tutelare l'integrità della Società. L'Istituto del Whistleblowing non deve, pertanto, essere utilizzato per esigenze e scopi individuali del segnalante.

La disciplina del whistleblowing è rivolta a prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi, che possono configurare sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente, nella misura in cui esse costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

Possono formare oggetto di segnalazione anche attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il contenuto del fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività per la collettività, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine aziendale.

La segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

1. i dati identificativi della persona segnalante, nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
8. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
9. nel caso di utilizzo del canale analogico, la dichiarazione espressa di voler beneficiare della tutela in materia di whistleblowing, ad esempio, inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- a) su richiesta del segnalante, tramite un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni (individuato nella figura indicata al successivo punto 6). In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni fisserà l'incontro entro un termine ragionevole dal ricevimento della segnalazione.

Previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

- b) attraverso la posta ordinaria, seguendo le seguenti modalità:

-in una prima busta chiusa vanno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;

-in una seconda busta chiusa va inserito l'oggetto della segnalazione;

Entrambe le buste vanno, quindi, inserite in una terza busta, che deve riportare all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore delle Segnalazioni". Tale busta va indirizzata all'Organismo di Vigilanza, alla c.a. della dott.ssa Cristina Gobbo, c/o Bibione Terme S.p.A., Via delle Colonie n. 3, 30028 – San Michele al Tagliamento, frazione di Bibione.

6 Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni, cui devono essere indirizzate le segnalazioni, è stato individuato dalla Società nell'Organismo di Vigilanza, in forma monocratica, attualmente nella persona della dott.ssa Cristina Gobbo.

7 Gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore della Segnalazione opera nei modi di seguito indicati:

a) Ricezione della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora lo stesso non sia indicato, la segnalazione verrà archiviata.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, sarà obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al Gestore delle Segnalazioni, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Policy anche in capo al medesimo (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse consenso alla registrazione, si redigerà un apposito verbale dell'incontro, che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante. A quest'ultimo verrà fornita copia del verbale.

La Società procederà all'archiviazione delle segnalazioni attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza.

b) Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni.

In caso di verbale redatto a seguito di incontro con la persona segnalante, questa può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

c) *Esame della segnalazione*

Il Gestore delle Segnalazioni dà seguito, con la dovuta diligenza, alle segnalazioni ricevute.

Prima di tutto, dovrà valutare la sussistenza della legittimazione del segnalante (c.d. presupposto soggettivo) e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing (c.d. presupposto oggettivo).

Successivamente, il Gestore delle Segnalazioni valuterà le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare, il Gestore delle Segnalazioni può decidere:

1. di chiudere i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione a questa Policy o privi del presupposto soggettivo;
2. aprire la fase di indagine di cui al successivo punto.

d) *Istruttoria*

Il Gestore delle Segnalazioni garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

-la raccolta di documenti e di informazioni;

-il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il Gestore delle Segnalazioni;

-l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

-vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;

-le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate ed archiviate correttamente;

-tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;

-le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quelle della tutela della privacy;

-vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardi il Gestore delle Segnalazioni.

e) *Decisione e piano di azione*

Al termine della fase di indagine, il Gestore della Segnalazione redigerà un'apposita relazione su quanto emerso in sede di verifica, contenente i risultati delle indagini, la decisione finale e il piano di azione con le misure correttive ritenute necessarie per risolvere eventuali criticità riscontrate.

f) Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di questo, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

-l'archiviazione, fornendo le ragioni della decisione

Oppure

-la fondatezza della segnalazione e l'invio agli organi interni competenti per i relativi seguiti

Oppure

-l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

8 Conflitto di interesse

La Policy garantisce che la gestione della segnalazione venga affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse.

Pertanto, se la Segnalazione è riferibile a condotte del Gestore delle Segnalazioni o ad aree rientranti nella sua responsabilità ovvero a carenze in obblighi di controllo/vigilanza, la stessa deve essere indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale poi deciderà come gestire il caso. Per tale fattispecie resta valida la possibilità di ricorrere ai soggetti indicati dalla Legge (es. ANAC).

Tale previsione si applicherà anche nel caso in cui si verifichi un conflitto di interesse in una fase successiva, con la sostituzione delle persone coinvolte nei rispettivi ruoli.

Tutte le situazioni di conflitto di interesse devono essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel dossier del caso.

9 Tutela delle parti, riservatezza e responsabilità

a) Tutela del segnalante

Bibione Terme S.p.A. garantisce la protezione del *Whistleblower*, nei seguenti termini:

- riservatezza dell'identità;
- riservatezza sul contenuto della segnalazione;
- divieto assoluto di ogni tipo di ritorsione o discriminazione nei confronti del Whistleblower a causa della segnalazione;
- esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli per giusta causa notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In tale ultima fattispecie, il segnalante deve agire al fine di tutelare "l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni", non deve aver appreso la notizia "in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata" e non deve rivelare le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio "con

modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito". In particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

Nel sistema disciplinare adottato dalla Società ed allegato al Modello organizzativo, quale parte integrante dello stesso, sono espressamente previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La riservatezza del contenuto delle segnalazioni e dell'identità dei Whistleblower è garantita in tutte le fasi del processo e ad essa sono tenute tutte le persone coinvolte.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

b) [Tutela della parte segnalata](#)

Bibione Terme S.p.A. garantisce alla parte segnalata il diritto di essere informata, entro un ragionevole arco di tempo, sulle accuse e su eventuali provvedimenti disciplinari nei suoi confronti, assicurandole il diritto alla difesa.

Non appena emergono elementi obiettivi che suggeriscono che la segnalazione è infondata o è stata presentata in malafede o con grave negligenza, il Gestore delle Segnalazioni dovrà valutare l'adozione di provvedimenti in merito e nel caso sia emersa un'ipotesi di reato segnalare alle autorità competenti.

c) [Divieto di ritorsione](#)

Come previsto dalla normativa di riferimento, la persona segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione.

La legge prevede che il *whistleblower* non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, intendendo per essi gli effetti di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante.

Ricadono in tale ultima ipotesi, secondo l'ANAC, anche comportamenti o omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui al punto 2, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha realizzati.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare - in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione- una sanzione amministrativa pecuniaria.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al Gestore delle Segnalazioni, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'ANAC al fine di ottenere le tutele previste.

d) [Riservatezza e anonimato](#)

Fermo quanto stabilito dalla presente policy, il Gestore delle Segnalazioni si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

e) [Responsabilità del whistleblower](#)

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria 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, quali le segnalazioni manifestamente infondate 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.

[10 Formazione e informazione](#)

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del d.lgs. 24/2023, la presente policy fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

A cura del dipartimento Risorse Umane verrà avviata un'apposita e capillare campagna di informazione e formazione sulla presente policy e sulle modalità operative di utilizzo dei canali identificati.

[11 Entrata in vigore e modifiche](#)

La presente policy entrerà in vigore il 17/12/2023.