Procedura Whistleblowing

RB HOTEL MANAGEMENT S.R.L.

Rev.	Data	Descrizione modifica
0	02/03/2026	Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 02/03/2026

PREMESSA

A. SCOPO E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La presente procedura definisce il processo per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni nazionali, del Codice Etico e di comportamento, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("**Modello 231**") di RB HOTEL MANAGEMENT S.R.L. (di seguito, anche "**RB HOTEL**" o la "**Società**"), e, più in generale, del sistema procedurale di RB HOTEL fornendo al segnalante indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni e sulle forme di tutela previste per il segnalante e il segnalato in conformità alle disposizioni del D.lgs. 24/2023 e del D.lgs. 231/2001.

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

Il documento è strutturato nelle parti seguenti:

Sez. n. 1: Informazioni generali

Sez. n. 2: Formazione e destinatari

Sez. n. 3: Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Sez. n. 4: Canali di segnalazione

Sez. n. 5: Gestione delle segnalazioni interne

Sez. n. 6: Tutela del segnalante e della persona coinvolta

Sez. n. 7: Divieto di discriminazione

Sez. n. 8: Trattamento dei dati personali

B. CAMPO DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITÀ

La presente procedura, adottata previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali ("OO.SS."), si applica a RB HOTEL.

La gestione delle attività previste dalla presente procedura è affidata, principalmente, all'Organismo di Vigilanza della Società, individuato quale gestore delle segnalazioni.

C. RIFERIMENTI

I riferimenti, interni ed esterni, della presente Procedura sono:

- il Modello 231 di RB HOTEL;
- il Codice Etico e di comportamento del Gruppo;
- il sistema di procure vigente;
- il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti);

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha attuato la 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 ha introdotto disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- le Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata e integrata con delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- le Linee Guida ANAC n. 1/2025, in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- la Guida operativa per gli enti privati in materia di Whistleblowing pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023.

D. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Ai fini della presente procedura, si intende per:

Codice Etico e di comportamento: il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori del Gruppo, siano essi amministratori o dipendenti;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro con la RB HOTEL, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione, di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e ss.mm.ii;

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Gestore delle Segnalazioni: l'Ufficio responsabile della gestione del canale di segnalazione interno individuato dalla Società ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 del D.lgs. 24/2023, incarico attribuito all'Organismo di Vigilanza di RB HOTEL;

Gruppo RB Italy o Gruppo: RB ITALY HOLDING S.P.A. e le società da essa controllate;

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse presso RB HOTEL, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Organismo di Vigilanza: l'organo avente responsabilità di controllo e vigilanza sull'osservanza del Modello 231;

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Persona segnalante o **Segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale, nominativa o anonima (in cui, cioè, le generalità del segnalante non sono esplicitate, né rintracciabili) di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione istituiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**");

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione interni istituiti dal Gruppo;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che possono consistere, ai sensi del D.lgs. 24/2023, in:

- illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello 231 o del Codice Etico e di comportamento (ad esempio, condotte persecutorie, intimidatorie, discriminatorie, di mobbing o di molestia sessuale);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea ovvero le norme del mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione menzionati nei due punti che precedono.

In relazione ai termini non espressamente definiti nella presente Procedura si intendono richiamate le definizioni previste nel Modello 231 di RB HOTEL.

SEZIONE 1: INFORMAZIONI GENERALI

Con l'espressione *whistleblowing* si indica, in termini generali, il dipendente di un ente privato o di un'amministrazione pubblica che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'ente/amministrazione di appartenenza, nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231.

Il legislatore italiano è intervenuto più volte a disciplinare il *whistleblowing*, da ultimo con il D.lgs. 24/2023 che ha raccolto in un unico testo normativo la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti del settore pubblico e privato, che precedentemente non trovava una sistemazione organica e uniforme.

Per garantire nel massimo grado la cultura della trasparenza, dell'etica del *business* e della correttezza nell'ambito della propria operatività quotidiana e in conformità al nuovo art. 6, co. 2-*bis* del D.lgs. 231/2001, RB HOTEL:

- promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 e dei protocolli aziendali tra tutti i propri dipendenti, collaboratori e/o le persone che intrattengono rapporti con essa, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.
- incoraggia il proprio personale a segnalare eventuali illeciti o violazioni dei protocolli aziendali e del Modello 231 di cui abbiano conoscenza, assicurando un'attenta ed efficace gestione delle segnalazioni e la massima tutela e riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e dei fatti oggetto della segnalazione.

SEZIONE 2: FORMAZIONE E DESTINATARI

Formazione

Ai fini dell'attuazione della Procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dall'Ufficio del Personale. Per i consulenti e i collaboratori e per le parti terze che intrattengano rapporti negoziali con la Società è prevista un'analoga informativa e pubblicità della presente Procedura, secondo modalità differenziate che tengono conto dello specifico rapporto contrattuale con la Società.

Destinatari

Sono destinatari della presente procedura (i) gli esponenti aziendali, (ii) i dipendenti, (iii) i collaboratori e tutte le persone che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse delle stesse in Italia o all'estero (ad esempio, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti).

Sono **esponenti aziendali** gli azionisti, il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, i componenti degli altri organi sociali eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D.lgs. 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Sono **dipendenti** i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i tirocinanti, i lavoratori a termine e quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

Sono **collaboratori** i soggetti che intrattengono con la Società: (i) rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; (ii) rapporto di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione e/o consulenza (anche di natura occasionale), nonché (iv) i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti.

SEZIONE 3: OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

In conformità alla normativa vigente, chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con la Società può segnalare, a tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità di tali società, le violazioni o le presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, nonché condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni delle prescrizione del Modello 231 e delle procedure interne della società di volta in volta interessata, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Al fine di una corretta gestione della stessa, si suggerisce di indicare nella segnalazione:

a) le eventuali **generalità** della persona segnalante (la cui indicazione, tuttavia, non è obbligatoria ai fini della segnalazione) con l'indicazione della qualifica o posizione professionale e di un recapito;
b) le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
c) una sintetica, chiara e completa **descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione;
d) generalità o altri elementi che consentano di identificare **la/le persona/e coinvolta/e**;
e) eventuali **altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali **documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
f) l'indicazione delle **ragioni** connesse alle funzioni svolte che hanno consentito di conoscere le informazioni sulle violazioni;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non esistendo una lista tassativa di illeciti che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerare rilevanti tutte le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità a danno di RB HOTEL ovvero commesse per un supposto interesse o vantaggio della Società.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o semplicemente tentate:

- che integrino uno dei reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- che integrino un illecito in materia di offerta di servizi, prodotti e mercati finanziari o in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- poste in essere in violazione del Modello 231 della Società, del Codice Etico e di comportamento del Gruppo, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine delle società;

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, dei collaboratori o di arrecare un danno all'ambiente.

Le segnalazioni devono riguardare violazioni o fatti illeciti di cui il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga certa o almeno altamente probabile la verificazione.

Pertanto, non sono considerate meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su informazioni non sufficientemente precise e circostanziate o fondate su meri sospetti o voci.

Inoltre, le previsioni e le tutele di cui alla presente Procedura e al D.lgs. 24/2023 non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante relative ai suoi rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Le segnalazioni possono essere fatte anche in modalità anonima e saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento e non circostanziate. Il Gruppo, tuttavia, non incoraggia tale modalità di segnalazione, avendo posto in essere tutte le garanzie atte a tutelare l'identità del segnalante.

Si rappresenta, poi che le segnalazioni possono essere fatte solo agendo in buona fede: pertanto, in caso di segnalazioni palesemente infondate e/o effettuate con dolo o colpa grave, la Società potrà intraprendere iniziative di carattere disciplinare per la tutela propria e del soggetto segnalato.

SEZIONE 4: CANALI DI SEGNALAZIONE

Canali di segnalazione interni

In conformità all'art. 4, co. 4 del D.lgs. 24/2023, RB HOTEL ha implementato un canale di segnalazione interno 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.

In particolare, la persona segnalante può inviare la segnalazione:

1. tramite la piattaforma informatica "**WB Portal**" (il "**Software**"), accessibile tramite il link: https://wbportal.cloud/rbhotel, idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il Software è strutturato in maniera tale da guidare il segnalante in ogni fase della segnalazione: in particolare, alla persona segnalante verrà richiesto dal programma di compilare una serie di campi obbligatori per fornire le informazioni necessarie a circostanziare la segnalazione;

2. In ottemperanza all'art. 4, co. 3 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può decidere di effettuare una segnalazione orale chiedendo un incontro con il Gestore delle Segnalazioni. A questo fine, la persona segnalante deve mandare una mail con la richiesta di incontro all'indirizzo gestoresegnalazioni@deparis.it e l'incontro deve essere fissato entro un termine ragionevole.

   In questo caso, il Gestore delle Segnalazioni, previo consenso della persona segnalante, documenta la segnalazione 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.

3. Da ultimo, è possibile effettuare una segnalazione orale anche tramite il canale di segnalazione telefonico dedicato (Linea **WBPhone**), al quale è possibile accedere chiamando il numero 01841968150), attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 19.00.

Laddove il Gestore della Segnalazione si trovi in una situazione di conflitto d'interessi (perché, a mero titolo esemplificativo, lo stesso coincide con la persona segnalante, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), la segnalazione può essere posta all'attenzione degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza che non risultano in conflitto oppure del Presidente Del Consiglio Di Amministrazione.

Se anche tali soggetti si trovassero in una delle ipotesi di conflitto, la persona segnalante può rivolgersi al canale esterno ANAC, secondo le condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

Canale di segnalazione esterno

Se la violazione riguarda:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea ovvero le norme del mercato interno; ovvero
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione menzionati nei punti precedenti

la persona segnalante può, a determinate condizioni, effettuare la segnalazione tramite il canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall'ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno obbligatorio non è attivo;
- il canale interno obbligatorio è attivo ma non conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; oppure
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Divulgazione pubblica

Se la violazione riguarda:

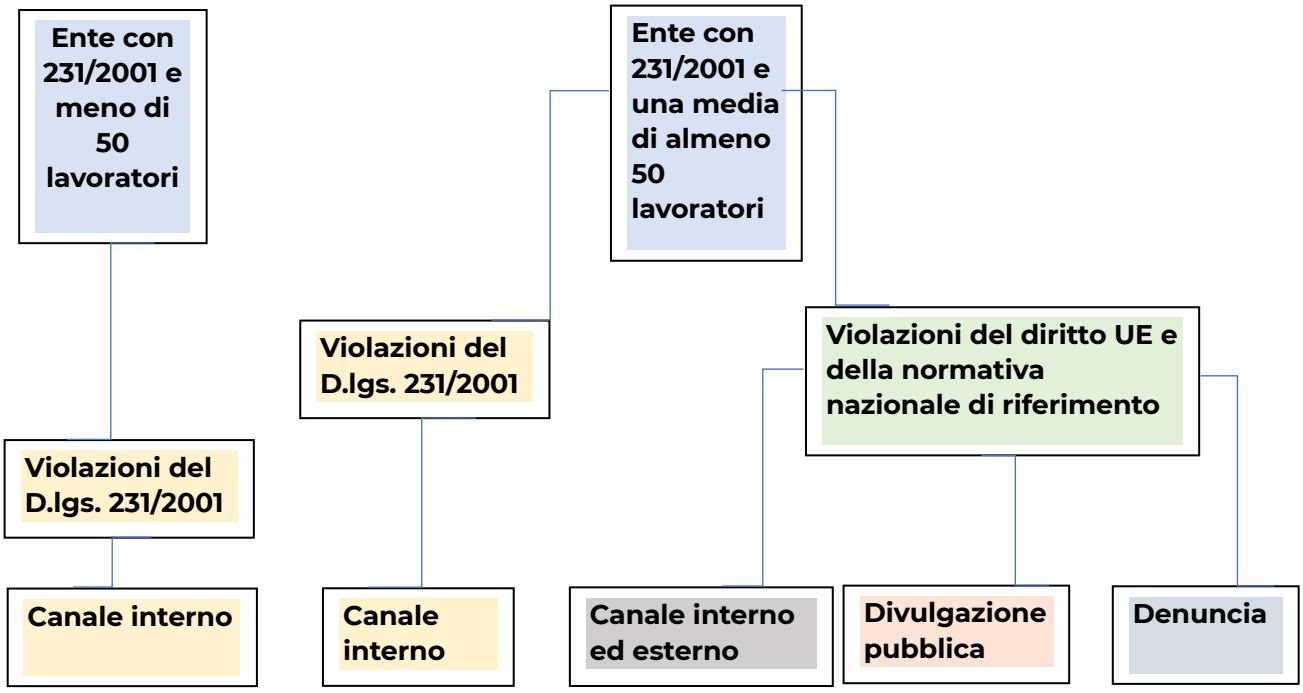
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea ovvero le norme del mercato interno; ovvero
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione menzionati nei punti precedenti

la persona segnalante può, a determinate condizioni, effettuare una divulgazione pubblica.

In particolare, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna – ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni richiamate in precedenza – e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal D.lgs. 24/2023 in merito alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; oppure
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo relativo all'utilizzo dei canali di segnalazione nel settore privato:



SEZIONE 5: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza di RB HOTEL quale ufficio interno autonomo deputato alla gestione delle segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4, co. 2 e 4 del D.lgs. 24/2023.

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

a. Protocollazione e custodia;
b. Vaglio preliminare;
c. Istruttoria e comunicazione dell'esito;
d. Archiviazione

a. Protocollazione e custodia

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata tramite il software aziendale dedicato, la stessa viene automaticamente protocollata dal sistema al momento dell'invio, mediante assegnazione di un identificativo univoco progressivo (ID Segnalazione), con registrazione della data e dell'ora di ricezione.

Nel caso in cui la segnalazione venga ricevuta attraverso canali diversi dal software (es. posta ordinaria o incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza di RB HOTEL, il personale incaricato di svolgere funzioni di segreteria per l'Organismo di Vigilanza provvede, senza ritardo, all'inserimento della segnalazione nel software. Anche in tal caso il sistema attribuisce automaticamente un identificativo univoco progressivo, con registrazione della data e dell'ora di caricamento.

L'Organismo di Vigilanza della Società e il personale della segreteria hanno l'obbligo di non divulgare esternamente l'avvenuta ricezione della segnalazione, l'identità del segnalante e del segnalato e il contenuto.

Una volta protocollata la segnalazione, il Gestore della Segnalazione. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione.

b. Vaglio preliminare

Il vaglio preliminare ha lo scopo di verificare, sulla base degli elementi immediatamente disponibili, la sussistenza di cause di irricevibilità, inammissibilità e la non manifesta infondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni valuta i contenuti della segnalazione e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;

  A titolo di esempio, non superano tale vaglio preliminare le segnalazioni generiche, non comprensibili, pretestuose, non relative alle condotte rilevanti descritte, che non indicano le ragioni connesse alle funzioni svolte dal segnalante che hanno consentito di conoscere i fatti, in relazione alle quali non emergono ragioni di tutela dell'integrità della Società e, comunque, che siano prive di ogni altro elemento essenziale per poter dar seguito all'istruttoria.

- laddove la segnalazione, pure non palesemente infondata, non sia ben circostanziata richiede ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia

possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;

- nel caso in cui la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti dà seguito dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnala e sull'oggetto della segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni – nel corso di questa fase e in linea con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 24/2023 – ha il compito di:

a. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

b. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

c. fornire riscontro alla segnalazione entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'ordine di priorità dell'esame delle segnalazioni nonché i tempi della fase istruttoria e delle conseguenti valutazioni dipendono dalla tipologia e gravità dei fatti segnalati, dalla rilevanza dell'interesse alla tutela del Gruppo anche in rapporto alle possibili conseguenze sanzionatorie, dalla complessità dell'istruttoria e dalle altre circostanze concrete relative alla segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni, quando la natura o la complessità delle verifiche lo richiedano, può avvalersi della collaborazione di consulenti legali esterni per effettuare le attività ritenute opportune, inclusa l'audizione della persona segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti. In ogni caso, l'analisi delle segnalazioni ricevute deve rispettare i principi di imparzialità e di riservatezza.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel caso in cui altri soggetti intervengano a supporto dell'Organismo di Vigilanza della Società, su di essi gravano i medesimi doveri di comportamento volti alla riservatezza del segnalante.

Nel corso delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza di RB HOTEL. può chiedere alla Funzione competente di verificare l'esistenza di procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico della persona coinvolta, sia nella veste di denunciante che di incolpato.

Al termine dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza (o l'eventuale consulente esterno incaricato) predispone per il Gestore delle Segnalazioni una relazione riepilogativa contenente la descrizione (i) dei fatti accertati; (ii) delle evidenze raccolte; e (iii) delle cause e delle carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

L'Organismo di Vigilanza di RB HOTEL valuta a quel punto i documenti e le informazioni acquisite ed esprime la propria valutazione in relazione alla segnalazione: la valutazione può consistere nella dichiarazione motivata di infondatezza della segnalazione o della sua fondatezza.

In caso di infondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante. Nel caso di segnalazione presentata a mezzo posta o nel corso di un incontro di persona, l'Organismo di Vigilanza della Società procede ad aggiornare il registro informatico dando nota dell'avvenuta archiviazione.

Qualora, invece, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza predispone una propria relazione conclusiva che condivide con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali azioni d'intervento (c.d. *action plan*) e iniziative a tutela della Società e con la Funzione competente che provvederà, ove ne sussistano i presupposti e se necessario di concerto con la direzione aziendale interessata, a instaurare un procedimento disciplinare.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutta la fase istruttoria, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale tramite il Software.

SEZIONE 6: TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile, a seguito di valutazione dell'Organismo di Vigilanza, se del caso coadiuvati da professionisti esterni allo scopo incaricati, una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità della persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata a soggetti non coinvolti nel processo, così come declinato nel presente documento, senza il suo espresso consenso.

A questo scopo, si rappresenta che l'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto in quanto solo il Gestore delle Segnalazioni può accedere alla segnalazione.

Fatto salvo quanto sopra, per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 3, co. 4 del D.lgs. 24/2023, la tutela della persona segnalante si applica anche:

- quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;

- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela, inoltre, è estesa:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e a quelle che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

SEZIONE 7: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nei confronti del Personale che effettua una segnalazione ai sensi del presente documento o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il personale della Società che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza della Società.

RB HOTEL si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

SEZIONE 8: TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni, implicano il trattamento di dati personali di vari soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 13 del D.lgs. 24/2023, RB HOTEL adotta gli accorgimenti e le misure previste dalla normativa in relazione al trattamento dei dati personali[1], come

[1] Per dato personale si intende: "*qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente*

definiti dal Regolamento UE n. 679/2016 ("**GDPR**"), effettuato nell'ambito delle suddette attività di gestione delle segnalazioni.

In primo luogo, in applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non verranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, verranno immediatamente cancellati.

In secondo luogo, l'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione e così via), è ammesso nei limiti di quanto previsto dall'articolo *2-undecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come successivamente modificato dal D.lgs. 18 maggio 2018 n. 51). Tale norma, in particolare, preclude l'esercizio dei diritti dell'interessato quando da esso possa derivare "*un pregiudizio effettivo e concreto*" alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. In sostanza, l'esigenza di mantenere riservata l'identità del segnalante può comportare limitazioni alla richiesta di un terzo interessato, ad esempio, di accedere ai dati personali che lo riguardano e che sono menzionati nella segnalazione.

In terzo luogo, la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali relativi ai rispettivi dipendenti, è tenuta (i) al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 5 del GDPR, nonché i principi di "privacy by design" e "privacy by default" di cui all'articolo 25 GDPR; (ii) a fornire al segnalante e alle persone coinvolte le informazioni prescritte dagli articoli 13 e 14 del GDPR e (iii) ad adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni, interne ed esterne e la relativa documentazione, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 24/2023, sono conservate per il tempo necessario al trattamento e conseguente disamina della segnalazione ricevuta e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

RB HOTEL MANAGEMENT SRL

o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale" (art. 4, (1) del GDPR).