



**WHISTLEBLOWING -  
SEGNALAZIONI  
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA  
e  
ALL'UFFICIO DI SORVEGLIANZA  
DEL GRUPPO PARQUES  
REUNIDOS**

Ultimo aggiornamento: 01/12/2022



---

Sommario

1.	PRINCIPI GENERALI .....	3
2.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	3
3.	DESTINATARI.....	3
4.	DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER / WHISTLEBLOWING.....	3
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	4
6.	OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING .....	4
7.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
8.	SEGNALAZIONI ANONIME .....	6
9.	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE .....	6
10.	RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER .....	6
11.	PROCEDURA PER GARANTIRE LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER .....	7
12.	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	7
13.	COMUNICAZIONE A TERZI .....	8
14.	PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	8
15.	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE.....	9
16.	LA «GIUSTA CAUSA» DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO .....	10
17.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO .....	11
18.	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	11
	MODULO PER LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE .....	13
	MODULO PER LE SEGNALAZIONI DI MISURE RITORSIVE .....	17



## 1. Principi generali

Parco della Standiana srl e Travelmix srl (nel seguito singolarmente “la Società” e congiuntamente anche “le Società”), società del gruppo Parques Reunidos, nello svolgimento delle proprie attività si impegnano ad operare con i più elevati standard di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli stakeholders. A tal fine le Società si impegnano a vincolare il proprio sistema di governance a questi valori e a adottare idonei strumenti di attuazione e prevenzione per assicurarne il rispetto. In tale contesto, con lo scopo di vigilare sul rispetto di tali valori, è stato istituito il presente sistema di “Whistleblowing”, aperto, trasparente e riservato che consente a chiunque di interagire con l’Organismo di Vigilanza di Parco della Standiana e Travelmix e/o con l’Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos e segnalare presunte violazioni del Codice Etico, della legge, delle norme societarie interne o del gruppo Parques Reunidos che disciplinano l’attività delle Società e qualsiasi condotta posta in violazione ai principi comportamentali.

## 2. Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare i Destinatari (come definiti nel seguito) ad effettuare segnalazioni di fatti illeciti o di fatti anomali (cd. “*whistleblowing*”) quali ad esempio i dubbi e le incertezze circa l’iter da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

La procedura regola il sistema attraverso cui chiunque può effettuare segnalazioni di carattere volontario e discrezionale, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante e preservandolo, quindi, da qualsiasi ritorsione.

## 3. Destinatari

La presente procedura si applica ai Destinatari, ossia:

- Organi di Amministrazione e di Controllo delle Società;
- dipendenti delle Società;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per conto delle Società e siano sotto il controllo e la direzione delle stesse Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto);
- coloro che, pur esterni alle Società, operino, direttamente o indirettamente, per le Società o con le Società (ad es. consulenti, fornitori, clienti);

nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con le Società al fine di effettuare la segnalazione.

## 4. Definizione di Whistleblower / Whistleblowing

Il “*whistleblower*” è un soggetto che, nell’interesse delle Società, segnala fatti illeciti e malfunzionamenti di cui sia stato testimone nello svolgimento del proprio lavoro (il cd. “Segnalante”).



---

Il sistema “*whistleblowing*” consiste nelle attività di regolamentazione e di gestione delle procedure volte a incentivare e a proteggere il dipendente che segnala illeciti all'interno dei posti di lavoro. Attraverso le attività di *whistleblowing* si provvede concretamente alla tutela del Segnalante.

Il comportamento del *whistleblower* è tutelato dall'ordinamento in quanto persegue l'interesse pubblico del buon funzionamento degli enti. Se non adeguatamente tutelato, il Segnalante potrebbe omettere di effettuare la segnalazione per timore di subire misure discriminatorie o ritorsioni a suo danno.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli non solo per l'ente di appartenenza, ma per l'interesse collettivo.

#### **5. L'Organismo di Vigilanza e l'Ufficio di Sorveglianza**

L'Organismo di Vigilanza per le società Parco della Standiana e Travelmix e/o l'Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos sono i soggetti che ricevono le segnalazioni e ne garantiscono la riservatezza attraverso l'individuazione e il presidio della gestione della procedura.

#### **6. Oggetto del whistleblowing**

La legge 179/2017 stabilisce che il Segnalante effettui segnalazioni “di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del modello di organizzazione.”

Il gruppo Parques Reunidos condanna, altresì, “qualsiasi condotta o infrazione relativa a illeciti, azioni immorali e criminali”.

Le Società ritengono che in tale definizione rientrino le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Codice Etico, nel Modello adottato e nelle procedure in applicazione dello stesso nonché delle norme etiche del gruppo Parques Reunidos.

Inoltre, le Società estendono la tutela di cui alla presente procedura, anche a coloro che effettuano segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati e irregolarità a danno, anche indiretto, dell'interesse aziendale.

Non è possibile stilare una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing* e pertanto si forniscono alcune indicazioni. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;
- relative ad eventi che potrebbero ingenerare o solo esporre le Società a responsabilità ai sensi del Decreto;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alle Società o a terzi;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine delle Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso le Società.



Ne consegue che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati ex D.Lgs. 231/2001 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato o comportamenti impropri al fine di ottenere vantaggi privati o al fine di curare un interesse proprio o di terzi.

I principi etici del gruppo Parques Reunidos includono espressamente comportamenti discriminatori e casi di molestia sessuale.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto delle procedure interne, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, molestie e discriminazioni.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione delle funzioni svolte" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù della mansione ricoperta ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che le Società svolgano attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Il whistleblowing non riguarda invece le lamentele di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro.

## **7. Contenuto della segnalazione**

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine delle Società.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché le funzioni competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità e recapiti del Segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;



- 
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto oggetto di segnalazione;
  - indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato e ogni altra informazione che possa essere di utilità per il riscontro del fatto segnalato.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal Segnalante.

Le segnalazioni di cui alla presente procedura devono essere presentate compilando il modulo allegato alla presente procedura.

### **8. Segnalazioni anonime**

Eventuali segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari (e cioè che siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati), verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura di *whistleblowing*. Queste ultime saranno trattate alla stregua di altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche se relative a fatti rilevanti e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito di veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

### **9. Modalità di segnalazione**

I Destinatari, qualora intendano effettuare una segnalazione ai sensi della presente procedura devono utilizzare il modulo allegato alla presente procedura.

Il modulo compilato e sottoscritto va presentato con una delle seguenti modalità:

- tramite posta elettronica alla casella e-mail:
  - per Parco della Standiana srl: [odv@mirabilandia.it](mailto:odv@mirabilandia.it)
  - per Travelmix srl: [odv@travelmix.it](mailto:odv@travelmix.it)
  - per Parques Reunidos: [code\\_of\\_conduct@grpr.com](mailto:code_of_conduct@grpr.com)
- tramite servizio postale. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata personale - non aprire" recante il seguente indirizzo:
  - per Parco della Standiana srl: Organismo di Vigilanza - Parco della Standiana Srl - S.S. 16 Adriatica km 162 - 48125 Savio (RA)
  - per Travelmix srl: Organismo di Vigilanza - Travelmix Srl - S.S. 16 Adriatica km 162 - 48125 Savio (RA)

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza della Società di competenza (ad esempio superiore gerarchico, dirigente, amministratore) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza della Società di competenza in cui si è verificato l'illecito e/o all'Ufficio di Sorveglianza di Parques Reunidos.

È infatti opportuno, a garanzia del Segnalante, che vi sia una relazione diretta sul piano informativo tra lo stesso Segnalante e l'Organismo di Vigilanza e/o l'Ufficio di Vigilanza di Parques Reunidos, senza che vi siano intermediazioni in questo rapporto.

### **10. Riservatezza sull'identità del whistleblower**

La Società che riceve e tratta le segnalazioni deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante in ogni fase del processo di trattazione della segnalazione ricevuta. Ciò anche al

fine di evitare l'esposizione del Segnalante a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al Segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Tutti i soggetti che, in ragione del proprio ufficio intervengono nel processo di gestione delle segnalazioni o che ne siano comunque informati, a qualsivoglia titolo, sono tenuti a garantire la riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, nonché l'anonimato dei dati identificativi dei segnalanti (cd. "principio di riservatezza del segnalante"), evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle segnalazioni disciplinato nella presente Procedura (criterio del "need to know").

**La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare**, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

#### **11. Procedura per garantire la riservatezza dell'identità del whistleblower**

L'Organismo di Vigilanza o l'Ufficio di Sorveglianza di Parques Reunidos, ricevuta la segnalazione:

- identificano il Segnalante in base all'identità, la qualifica e il ruolo;
- separano immediatamente tali dati identificativi dal contenuto della segnalazione;
- attribuiscono a quest'ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi.

In tal modo sarà possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del Segnalante. Inoltre, sempre al fine di garantire la necessaria tutela al Segnalante, le segnalazioni saranno registrate attraverso l'uso del protocollo riservato in modalità "Altamente confidenziale", non disponibile alla consultazione dei soggetti non espressamente abilitati.

#### **12. Verifica della fondatezza della segnalazione**

La verifica della fondatezza delle condotte illecite segnalate è di competenza dell'Organismo di Vigilanza o dell'Ufficio di Sorveglianza di Parques Reunidos che vi provvedono effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza o l'Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di soggetti esterni (es. esperti, consulenti, ecc.).

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata direttamente dall'Organismo di Vigilanza o dall'Ufficio di



---

Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos con le relative motivazioni.

Se del caso, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere l'avvio, d'intesa con il Datore di Lavoro, di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano **accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio**, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione. Al contrario, se a conclusione della procedura di verifica la segnalazione dell'illecito risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza o l'Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos, in relazione alla natura della violazione, provvederanno a:

- concordare con il Responsabile della Direzione/Funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- concordare con la Direzione Generale (e/o con altre Direzioni/Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società interessata (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo, ecc.);
- sottoporre alla valutazione del Datore di Lavoro gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza e/o l'Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos curano la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicurano l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

### 13. Comunicazione a terzi

La tutela della riservatezza del segnalante si applica anche ove si renda necessario coinvolgere terzi soggetti (interni o esterni alle Società) per le verifiche sui fatti segnalati.

Nel caso in cui si renda necessario, le Società trasmettono la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui è riconosciuta la tutela della riservatezza.

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, le Società forniscono tale indicazione, previa notifica al Segnalante.

Il Segnalante deve essere preventivamente informato della eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alle Società, le Società non trasmettono la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

### 14. Procedimento disciplinare

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, le Società ed il gruppo Parques Reunidos garantiscono la riservatezza dell'identità del



Segnalante. In armonia con quanto disposto dalla normativa, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso delle Società o che le stesse abbiano autonomamente acquisito a prescindere dallasegnalazione, l'identità del Segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società interessata contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società interessata non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Qualora il *whistleblower* si sia rivolto, oltre che alla Società interessata e/o all'Ufficio di Sorveglianza del gruppo Parques Reunidos, anche all'autorità giudiziaria, laddove il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dalla presente procedura. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del *whistleblower*.

#### **15. Divieto di discriminazione e di ritorsione nei confronti del Segnalante**

Nei confronti del Segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie o ritorsive, si intendono:

- la sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento;
- le misure "organizzative" aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione;
- atti e provvedimenti, comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta di seguito una elencazione di possibili misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;



- 
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
  - reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
  - sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.;
  - mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto;
  - per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle Società le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza e/o all'Ufficio di Sorveglianza di Parques Reunidos che, valutata la sussistenza degli elementi, assumeranno le iniziative ritenute più adeguate.

Si ricorda che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere delle Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### **16. La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

La rivelazione effettuata dal Segnalante, perseguendo l'interesse all'integrità delle Società e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle stesse Società, è da considerarsi come "giusta causa" di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 c.p.).

In tale ambito, il Segnalante non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Si ha "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto a condizioni che:

- il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità delle Società e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle stesse Società,
- il segnalante 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»;

- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito»
- la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

L'esigenza di tutelare la segretezza di certe informazioni fa sì che la loro rivelazione debba essere finalizzata unicamente alla volontà di far emergere l'illecito e che costituisca una «modalità eccedente» quella con cui si rivela una notizia per finalità ulteriori (a titolo esemplificativo si pensi a finalità di gossip/vendicative/opportunistiche/scandalistiche).

L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

#### **17. Tutela della riservatezza del segnalato**

Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente procedura tutelano anche il Segnalato la cui identità non viene divulgata e ne viene tutelata la privacy salvo che diventi oggetto di procedimenti giudiziari.

Il Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della Segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte, che dovranno essere completate entro un ragionevole lasso di tempo, generalmente previsto in 3 mesi. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvo il caso di esercizio del diritto di difesa in giudizio espressamente previsto dalla legge. In particolare, a tutela dell'immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, in caso di Segnalazioni manifestamente infondate e in presenza di dolo o colpa grave da parte del Segnalante, sarà garantita l'adozione di provvedimenti disciplinari anche nei confronti del Segnalante.

In tali casi (Segnalazioni abusive), il Segnalato sarà informato del contenuto della Segnalazione e dell'identità del Segnalante, per consentire a tale soggetto (o Società) di valutare eventuali azioni a propria tutela.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

#### **18. Responsabilità del Segnalante**

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 opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di



---

utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

Nel casi in cui il Segnalante abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera, lo stesso segnalante è escluso dal beneficio delle tutele previste.



---

### **Modulo per le Segnalazioni di condotte illecite**

Per segnalare un illecito:

1. è preferibile utilizzare, per la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni, un unico canale;
2. l'utilizzo del sistema informativo è il canale prioritario;
3. non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate dall'Organismo di Vigilanza di Parco della Standiana e Travelmix ai sensi della procedura whistleblowing e sono trattate come segnalazioni ordinarie.

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela.



---

**Dati del Segnalante**

(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del Segnalante per tutto il procedimento di competenza)

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Ruolo:	
Telefono:	
Email:	

**Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:**

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione

**Con quali modalità sei venuto a conoscenza del fatto?**

--

**Puoi indicare altri soggetti che possono riferire sul fatto?**

Se sì, indica altri soggetti che possono riferire sul fatto

--



<b>Dati e informazioni della Segnalazione</b>	
Società di riferimento	
Periodo temporale (se possibile, data) in cui si è verificato il fatto	
Durata della condotta (conclusa, in corso, ripetutamente):	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetti coinvolti (possono essere inseriti più nomi) :	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti):	

**Possiamo contattare il soggetto per richiedere ulteriori informazioni, senza pregiudicare la riservatezza della verifica della segnalazione?**

Sì

No

Descrizione del fatto:

--

<b>File allegati alla segnalazione - Indicare eventuali evidenze documentali allegate alla segnalazione</b>	
<b>Denominazione file</b>	<b>Descrizione contenuto</b>



---


Luogo, data

\_\_\_\_\_

Il Segnalante

\_\_\_\_\_



### Modulo per le Segnalazioni di misure ritorsive

Compilare la presente sezione se, a causa della segnalazione di fatti illeciti, sono stati adottati nei suoi confronti provvedimenti ritorsivi/discriminatori da parte della Società.

**Adozione di provvedimenti ritorsivi/discriminatori da parte della Società a causa della segnalazione di fatti illeciti**

Da quali persone fisiche sono stati adottati nei suoi confronti i provvedimenti ritenuti ritorsivi?

**Di che provvedimenti si tratta?**

Descrivere il contenuto dei provvedimenti

**I provvedimenti sono ancora in corso?**

- Sì  
 No

**Il responsabile di tali provvedimenti come è venuto a conoscenza della segnalazione/denuncia?**

Descrivere

**Quali soggetti possono riferire in merito al presunto intento ritorsivo/discriminatorio della Società?**

Indicare nome, cognome ed eventuale ruolo all'interno della Società

**File allegati alla segnalazione - Indicare eventuali evidenze documentali allegare alla segnalazione**

Denominazione file	Descrizione contenuto



---


Luogo, data

---

Il Segnalante

---