



SPEZIA CALCIO S.R.L.

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA	3
2.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
3.	DEFINIZIONI.....	4
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
5.	RESPONSABILITÀ	7
6.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALENTE.....	8
7.	RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO	8
8.	DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE.....	9
9.	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI	10
10.	CONTESTO DELLE SEGNALAZIONI	12
11.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	13
11.1.	ANALISI PRELIMINARE	13
11.2.	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE	13
12.	TUTELA DEI MINORI E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE.....	14
13.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	15
14.	SISTEMA SANZIONATORIO	15

1. SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è volta alla tutela e protezione del “*whistleblower*” attraverso l’individuazione di concrete misure di tutela del segnalante, il quale – nell’effettuare la propria segnalazione “*whistleblowing*” – potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

La procedura definisce le modalità di segnalazione delle condotte illecite o comunque irregolari verificatesi all’interno di **SPEZIA CALCIO S.R.L.** (o la “*Società*”), nonché i ruoli, le attività e le responsabilità dei soggetti coinvolti.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Originariamente, le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano disciplinate unicamente con riferimento all’attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Successivamente, la facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata estesa anche ai soggetti individuati dall’art. 5 D.Lgs. 231/2001 (che disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti), ossia:

- le “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*”;
- e le “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*” di cui al punto che precede.

Tale estensione si è avuta con la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. Il quadro normativo sul tema è stato poi ulteriormente arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell’Unione Europea, che mira a rafforzare la tutela del *whistleblower* in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

Tale normativa ha ricevuto infine attuazione da parte dell’ordinamento italiano con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante “*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (c.d. *Decreto Whistleblowing*).

L’impatto più significativo di questo intervento ha riguardato proprio gli enti del settore privato, nell’ambito dei quali la prassi di *whistleblowing* era connessa unicamente agli illeciti presupposto di responsabilità da reato degli enti ex D.Lgs. 231/2001: l’attuazione della direttiva ha invece esteso la tutela del segnalante anche a comportamenti illeciti o irregolari che esulano dal novero dei reati-presupposto ed ha reso esperibile il *whistleblowing* anche in realtà aziendali che, pur non

disponendo di un modello di organizzazione, gestione e controllo, possiedano determinate dimensioni ovvero operino in settori di particolare interesse in ambito sovranazionale.

La normativa attuale mira, dunque, ad estendere ed incentivare l'emersione degli illeciti per iniziativa dei dipendenti, garantendo tutela contro le ritorsioni non solo in favore del segnalante, ma anche verso svariati soggetti che possono essere considerati affini a quest'ultimo.

Riguardo alla disciplina del *whistleblowing* per gli illeciti presupposto di responsabilità da reato degli enti, la norma di riferimento deve individuarsi nell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, il cui comma 2-bis stabilisce che i modelli adottati dall'ente debbano prevedere, *"ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare"*.

Il quadro normativo di riferimento è completato dalle Linee Guida FIGC di cui al Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023 che hanno introdotto l'obbligo per le società sportive di istituire un sistema per la segnalazione di condotte in violazione delle misure adottate a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. In particolare, le Linee Guida richiedono l'adozione di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

3. DEFINIZIONI

Di seguito si riportano le definizioni dei termini utilizzati nella presente procedura in conformità al D.Lgs. n. 24/2023:

- *Violazione*: ogni comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consiste in
 - "1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati [nel D.Lgs. n. 24/2023] ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati [nel D.Lgs. n. 24/2023], 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;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
 - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;*
 - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)” (art. 2, comma 1, lett. a) D.Lgs. 24/2023);*
- *Segnalante: la “persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo” (art. 2, comma 1, lett. g) D.Lgs. 24/2023);*
 - *Segnalazione: la “comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni” (art. 2, comma 1, lett. c) D.Lgs. 24/2023);*
 - *Persona coinvolta – Segnalato: 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” (art. 2, comma 1, lett. l) D.Lgs. 24/2023);*
 - *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” (art. 2, comma 1, lett. h) D.Lgs. 24/2023);*
 - *Destinatario della segnalazione: soggetto/i o organo della Società, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali);*
 - *Canali per le segnalazioni: canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni alla Società stessa, con cui veicolare le segnalazioni.*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, l'Ente deve dotarsi di *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”*.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, i canali interni di segnalazione devono consentire che le stesse possano essere effettuate *“in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale”*.

Oltre ai canali interni, il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la possibilità di utilizzare, a determinate condizioni, un canale esterno fornito da ANAC;

Divulgazione pubblica: “informazioni sulle violazioni” rese di dominio pubblico *“tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”* (art. 2, comma 1, lett. f) D.Lgs. 24/2023).

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

I Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- tutti i dipendenti della Società;
- collaboratori, i soci, i fornitori, i clienti e, più in generale, chiunque abbia un rapporto con la Società.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5 D.Lgs. 24/2023, le tutele previste per il segnalante sono altresì estese:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La segnalazione da parte dei Destinatari deve comunque essere basata sulla buona fede o su una

ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate in osservanza della presente procedura, delle disposizioni di legge e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento. Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

5. RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023, *“la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*.

Le responsabilità del processo sono demandate all'OdV, che si può avvalere di altre funzioni per:

- protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il Registro delle segnalazioni;
- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione;
- consultare le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015 per l'attivazione dei canali di segnalazione interna;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, se del caso, informazioni integrative;
- dare diligente seguito alle segnalazioni;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dalla data della segnalazione;
- verificare che il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riportino sempre indicazione dei canali di segnalazione interna, del divieto di ritorsione e del sistema disciplinare;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne (in particolare, mediante creazione di un'apposita sezione informativa sul sito internet aziendale);

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- monitorare i canali di comunicazione;
- valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie.

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Ai sensi dell'art. 12, comma 1 D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni ricevute non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La Società assicura che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali.

Qualora dalla segnalazione dovesse originare un procedimento penale, nell'ambito dello stesso l'identità della persona segnalante sarà coperta da segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.; allo stesso modo, nel procedimento che eventualmente dovesse originare avanti la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nel procedimento disciplinare che sia fondato, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità della persona segnalante potrà essere rivelata soltanto con consenso espresso di quest'ultimo.

È fatto obbligo alla **Società** di tutelare l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti da essa originati, nel rispetto delle medesime garanzie concesse al segnalante.

7. RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBLIGO DI SEGRETO

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, **SPEZIA CALCIO S.R.L.** riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 24/2023, non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione per le informazioni classificate, il segreto professionale forense o medico e la segretezza delle deliberazioni degli organi

giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. 24/2023.

8. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE

L'art. 2, comma 1, lett. m) D.Lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Ai sensi dell'art. 17, comma 4 D.Lgs. 24/2023, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all'iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

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

SPEZIA CALCIO S.R.L. non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria

avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le eventuali ritorsioni possono essere comunicate all'ANAC: in caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione e/o ritorsione per aver effettuato una segnalazione può, inoltre, riferire i fatti all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

9. MODALITÀ DI SEGNALEZIONE E DESTINATARI

Canali di segnalazione interna

SPEZIA CALCIO S.R.L. mette a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione interna e sulle istruzioni per le segnalazioni, che sono rese disponibile, aggiornate e pubblicate sul sito *internet* della **Società**.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale, ove sono altresì pubblicate le modalità di invio.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle Risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro sette giorni.

La segnalazione deve essere indirizzata all'OdV.

Chiunque, nell'esercizio delle proprie funzioni, riceva una segnalazione di un fatto potenzialmente

rilevante ai sensi della normativa di riferimento, deve immediatamente trasmetterla all'OdV, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo Registro delle segnalazioni.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

SPEZIA CALCIO S.R.L. ha predisposto più canali interni che consentono ai Destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di condotte che possono integrare un illecito e, nella specie, una violazione del modello di organizzazione e gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione.

La segnalazione può essere presentata, in forma scritta:

- a) mediante caricamento della segnalazione sulla piattaforma informatica di cui al seguente link <https://speziacalcio.whistlelink.com/>. Il segnalante può decidere di fornire o non fornire le proprie generalità nell'effettuare la segnalazione o nel compiere eventuali attività successive alla stessa. Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascia al segnalante un Codice Identificativo. Si raccomanda al segnalante di custodire con la dovuta diligenza tale Codice, il quale servirà per accedere al Portale, dopo aver effettuato la segnalazione, al fine di compiere attività successive alla stessa (es: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento). Il Portale permette, inoltre, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

oppure, in forma orale:

- b) mediante piattaforma informatica che consente la registrazione di messaggi vocali e/o di conversazioni dirette tra il segnalante e il gestore del Whistleblowing secondo sistemi di protezione della voce a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare in forma scritta:

- non sottoscrivendo la segnalazione;
- non indicando il mittente.

Alla segnalazione consegue sempre una comunicazione:

- dell'avvenuta presa in carico della segnalazione;
- della possibilità che lo stesso venga ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini;

- della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Canale di segnalazione esterna

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che, accanto ai canali interni messi a disposizione dalla Società, il segnalante possa usufruire di un canale esterno attivato dall'ANAC che *“garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”* (art. 7).

Le segnalazioni sul canale esterno potranno essere effettuate sia in forma scritta, sia in forma orale, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10. CONTESTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione (salva volontà di anonimato), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società**;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

11. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

11.1. ANALISI PRELIMINARE

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV, anche ed eventualmente di concerto con i vertici aziendali, al fine di valutare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima analisi della fondatezza della Segnalazione stessa.

Allorquando all'esito delle attività di analisi preliminare emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata da parte dell'OdV che, se del caso, ne darà notizia ai vertici aziendali.

Diversamente, qualora all'esito delle attività di indagine preliminare, emergesse che la Segnalazione merita ulteriori approfondimenti, si procederà ad ulteriori e più approfondite attività, anche con il supporto dei responsabili della/e funzione/i cui la pretesa violazione oggetto di Segnalazione si riferisce, nonché delle altre figure il cui intervento, in dipendenza delle circostanze poste a fondamento della Segnalazione, rendersi necessario.

In ogni caso, il soggetto che gestisce la segnalazione dovrà dare riscontro al segnalante sugli esiti dell'attività istruttoria entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dalla data della segnalazione.

In caso di **divulgazione pubblica** di informazioni sulle violazioni da parte del segnalante, al fine di valutare l'estensione della protezione prevista dalla normativa di riferimento la **Società** valuta la sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni (art. 15 D.Lgs. 24/2023):

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa di riferimento in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante 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.

11.2. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'OdV aggiorna il Registro delle segnalazioni assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati

standard di sicurezza/riservatezza.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto 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.

12. TUTELA DEI MINORI E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

La presente procedura dà, inoltre, attuazione agli obblighi previsti dalle **Linee Guida emanate dalla FIGC** in materia di tutela dei minori, nonché di prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di cui al Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023).

Attraverso il **canale di segnalazione interna** di cui al paragrafo 9, è possibile comunicare eventuali violazioni delle misure adottate a tutela dei minori e di prevenzione dei comportamenti sopra indicati, in conformità a quanto stabilito dalla **Policy Safeguarding a tutela dei Minori** adottata dalla Società.

Le segnalazioni possono essere effettuate da chiunque:

- abbia subito direttamente una violenza o un comportamento lesivo;

- vi abbia assistito;
- sia venuto a conoscenza, anche indiretta, di fatti riconducibili a possibili violazioni.

Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza, nel rispetto della normativa vigente, e garantiscono la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione secondo quanto stabilito dalla presente procedura.

Resta ferma la possibilità di inoltrare segnalazioni relative a situazioni di maltrattamento, violenza e/o danno nei confronti di minori anche tramite il portale della F.I.G.C. all'indirizzo Segnalazioni – FIGC – Tutela Minori (figc-tutelaminori.it).

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 24/2023, ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere 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.

La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

14. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancata osservanza della presente procedura da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dalla Parte Generale del Modello.