



WHISTLEBLOWING POLICY

U.S. Sassuolo Calcio S.r.l.

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima emissione	giugno 2019
2.0	Aggiornamento al D. Lgs. n. 24 del 2023 (c.d. Decreto <i>Whistleblowing</i>)	novembre 2023
3.0	Aggiornamento alla normativa Safeguarding (entrata in vigore Linee Guida F.I.G.C. del 31.08.2023)	novembre 2024

INDICE



Premessa	3
DEFINIZIONI	4
SCOPO E SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING OGGETTO DELLA PRESENTE POLICY	6
DESTINATARI	7
CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA WHISTLEBLOWING	7
TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE	13
DIRITTI DEL SEGNALATO	15
SEGNALAZIONI SAFEGUARDING	16
AGGIORNAMENTO POLICY	18



Premessa

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023) recepisce in Italia 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.

Il nuovo Decreto *Whistleblowing*, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, è orientato, da un lato, a garantire la libertà di espressione e di informazione e, dall'altro, a rafforzare i principi di legalità e di trasparenza all'interno degli Enti, in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge in materia, n. 179 del 2017, il D. Lgs. 24/2023 apporta degli ulteriori significativi impatti al perimetro di protezione dei segnalanti in ambito pubblico e privato.

Il nuovo Decreto è intervenuto modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001¹ prevedendo al comma 2-*bis* dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 debbano garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto a impedire condotte ritorsive nell'ambiente di lavoro, e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina riguardano: (i) la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato ed estensione del novero di questi ultimi; (ii) l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche; (iii) l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è; (iv) la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC)² nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media)³; (v) l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale; (vi) la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi; (vii) i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; (viii) le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano

¹ Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 179/2017.

² L'art. 7 del D. Lgs. 24/2023 stabilisce che la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

³ L'art. 15 del D. Lgs. 24/2023 stabilisce la possibilità di tutelare coloro che segnalano attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni di seguito indicate: a) la persona segnalante deve aver previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero deve aver effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini indicati dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante deve aver fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficacia in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato motivo di ritenere che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.



misure ritorsive offerte sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti; (ix) l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di Enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito; (x) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Analogamente, le Linee Guida F.I.G.C. divulgate con Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023, hanno previsto a carico delle società sportive l'obbligo di istituire un sistema affidabile e sicuro per la segnalazione di comportamenti lesivi in ambito Safeguarding, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse. La Società, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001, come modificato dal D. Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida F.I.G.C., consente alle persone segnalanti di effettuare segnalazioni interne sui canali messi a disposizione dalla Società.

In ottica di *compliance* alla menzionata normativa, la Società altresì adotta la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi whistleblowing e Safeguarding e mette a disposizione dei segnalanti strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Si fa presente che la policy in oggetto è analoga alla Policy Whistleblowing adottata dalle Società italiane del Gruppo Mapei, dalle quale si distingue esclusivamente per il recepimento della normativa Safeguarding e, dunque, per la disciplina del relativo sistema di segnalazione Safeguarding (Cfr. Paragrafo "*Segnalazioni Safeguarding*").

DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy si intendono per:

- violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in illeciti, atti od omissioni tipizzati dall'articolo 2 del D. Lgs. 24/2023, nonché comportamenti lesivi in ambito Safeguarding tipizzati dall'art. 3 delle Linee Guida F.I.G.C. del 31.08.2023 e dall'art. 4 Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e violazioni della regolamentazione aziendale Safeguarding;
- informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante (o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) intrattiene un rapporto di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il/i canale/i di segnalazione interna;



- segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna dell'ANAC;
- divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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;
- persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- 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;
- contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del D. Lgs. 24/2023, 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 (o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile);
- persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata (o divulgata pubblicamente);
- ritorsione: qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- 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;
- riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Team Whistleblowing: gruppo di lavoro composto dai Responsabili delle Funzioni Corporate Internal Audit, Corporate Legal e HR & Organizzazione Italia (Mapei S.p.A.) individuato quale gestore del canale di segnalazione;
- Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni: soggetto nominato dalla Società ai sensi della normativa Safeguarding a cui è stato attribuito, tra gli altri, il compito di gestire le segnalazioni in ambito Safeguarding;
- Vittimizzazione secondaria: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - a) presentato una segnalazione;
 - b) manifestato l'intenzione di presentare una segnalazione;
 - c) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - d) reso testimonianza o audizione in procedimenti di abusi, violenze o discriminazioni;
 - e) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.



SCOPO E SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING OGGETTO DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy è volta a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti.

La presente Policy riguarda le seguenti segnalazioni⁴:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, e del Codice Etico ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 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 nell'allegato al Decreto, 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti che precedono.

Non possono essere oggetto di segnalazione⁵:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici ecc.);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;

⁴ Cfr. art. 2 del D. Lgs. 24/2023.

⁵ Cfr. art. 1, comma 2, del D. Lgs. 24/2023.



- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- in generale, qualsiasi altra tipologia di violazione non prevista dall'elenco di cui sopra.

DESTINATARI

I destinatari della presente Policy sono⁶:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti (del settore pubblico o del settore privato) che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Con riferimento alle segnalazioni Safeguarding si rimanda all'apposito Paragrafo "*Segnalazioni Safeguarding*"

Per tutti i suddetti soggetti la tutela del segnalante si applica anche: (i) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA WHISTLEBLOWING

In conformità alla normativa *Whistleblowing* la Società mette a disposizione canali di segnalazione interna.

È altresì prevista per il segnalante la possibilità, al ricorrere di determinate condizioni descritte nel presente paragrafo, di effettuare segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

⁶ Cfr. art. 3 del D. Lgs. 24/2023.



Le **segnalazioni interne** possono essere effettuate attraverso diversi canali:

- **in forma scritta:** con modalità informatiche attraverso software di segnalazione dedicato e idoneo a garantire, con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della/e persona/e eventualmente menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma *Whistleblowing*, descritta più approfonditamente nel sottoparagrafo "Piattaforma *Whistleblowing*", prevede un percorso guidato per il segnalante in cui è possibile selezionare l'ambito di competenza della segnalazione (D.lgs. 24/2023 c.d. decreto Whistleblowing) ed accedere ad un questionario in merito ed è raggiungibile a questo [link](#).
- **in forma orale:** attraverso un sistema di messaggistica vocale presente nella piattaforma Whistleblowing raggiungibile al sito web della Società.
Inoltre, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto al team deputato alla gestione della segnalazione, il quale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.
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.

La persona segnalante può effettuare inoltre una **segnalazione esterna**, attraverso i canali attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e/o una **divulgazione pubblica** (ad es. tramite stampa o social media), beneficiando della protezione prevista per le segnalazioni interne/esterne qualora, se, al momento della sua presentazione o divulgazione pubblica (a seconda dei casi), ricorre una delle seguenti condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del Decreto Whistleblowing;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, è possibile per la persona segnalante effettuare una **divulgazione pubblica** (ad es. tramite stampa o social media), beneficiando della protezione prevista per le segnalazioni interne/esterne qualora, al momento della divulgazione pubblica, ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni di cui sopra o non è stato



dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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 via sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Piattaforma Whistleblowing

La Società mette a disposizione una piattaforma Whistleblowing che prevede un percorso guidato per il segnalante; la Piattaforma Whistleblowing è raggiungibile a questo [link](#).

La piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, l'anonimato e la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare, infatti, l'accesso alla Piattaforma Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso alla piattaforma (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Per ciascuna segnalazione inserita, la Piattaforma assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificarne lo stato di avanzamento, in modo del tutto anonimo. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il gestore del canale di segnalazione avrà la facoltà di richiedere al segnalante, avvalendosi della Piattaforma e sempre mediante tale codice, ulteriori dettagli ai fini di un'analisi approfondita di quanto segnalato.

GESTIONE E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

La Società ha individuato quale Gestore delle segnalazioni un Team dedicato (c.d. Team *Whistleblowing*), composto dai seguenti soggetti:

- Responsabile della Funzione Corporate Internal Audit
- Responsabile della Funzione Corporate Legal
- Responsabile della Funzione HR & Organizzazione Italia (Mapei S.p.A.)

Il Team *Whistleblowing* è stato individuato quale soggetto autorizzato e debitamente istruito in merito al trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32 par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D. Lgs. 196/2003.

Qualora un componente del team *Whistleblowing* sia una persona coinvolta nella segnalazione, gli altri componenti del team dovranno gestire la segnalazione senza il coinvolgimento del componente/persona coinvolta nella segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello individuato nella presente *Policy* deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. La trasmissione dovrà avvenire nel



rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità dei segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento. Non dovrà essere effettuata alcuna copia della segnalazione ricevuta e trasmessa al gestore.

Il Team *Whistleblowing*, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute. Si tratta dell'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;
- fornisce 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;
- mette 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché facilmente accessibili sul sito internet aziendale.

Quanto alle caratteristiche delle segnalazioni, queste ultime devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante, ove possibile, è tenuto a fornire tutti gli elementi utili e disponibili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

La **segnalazione anonima** è una segnalazione sprovvista di elementi che rendano possibile l'identificazione di colui/colei che ha inviato il messaggio. Ciò posto, ai fini della presente *Policy*, si rappresenta che le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se circostanziate e



adeguatamente documentate. In particolare, dovranno contenere un'esposizione dettagliata degli elementi essenziali del fatto e, quando è possibile, le generalità della persona alla quale il fatto è attribuito, di coloro che sono in grado di riferire su circostanze rilevanti per la ricostruzione dei fatti, nonché indicare o, qualora sia possibile, allegare documentazione di supporto a quanto dedotto. Verranno escluse dal processo di segnalazione tutte quelle che non rispondono ai criteri di cui sopra e affette da mera genericità, approssimazione o che si traducano in mere doglianze.

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni verrà condotta secondo il seguente iter.

Attività di indagine interna

Il Gestore, al fine di valutare una segnalazione, può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

In relazione alle segnalazioni in ambito 231 (o che vi potrebbero rientrare), il Gestore della segnalazione condivide con l'Organismo di Vigilanza della Società la segnalazione ricevuta, affinché l'Organismo garantisca supporto e coordinamento nella fase istruttoria volta a valutare la sussistenza dei fatti segnalati, nonché in quella di valutazione delle eventuali iniziative da assumere in coerenza con le previsioni contenute nel Modello Organizzativo della Società ove presente.

Chiusura del processo di gestione della segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della segnalazione, per stabilire se sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi della presente policy e della normativa whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari e misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

In seguito alle suddette analisi e successive valutazioni, il Gestore decide:

- se archiviare la segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente policy,
- se, alternativamente, dar seguito alla segnalazione con o senza provvedimenti.

In particolare, laddove sia stata accertata la commissione di una violazione whistleblowing, il Gestore, nel caso di segnalazioni in ambito 231 di concerto con l'Organismo di Vigilanza, potrà:

1. proporre l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti dei soggetti coinvolti, nel rispetto della normativa, del sistema disciplinare interno, della contrattazione collettiva applicabile e del Modello 231;
2. valutare l'opportunità di proporre un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
3. proporre la predisposizione di un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della relativa attuazione.

A chiusura del processo di valutazione delle segnalazioni, gli esiti vengono comunicati al segnalante.



Il segnalante, in ogni caso, riceve 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.

Il gestore del canale di segnalazione può predisporre una relazione periodica o puntuale delle indagini effettuate e delle evidenze emerse da condividere con il Vertice aziendale e l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultima:

- descrive sinteticamente la segnalazione ricevuta;
- riassume l'iter e l'esito dell'indagine;
- contiene eventuale sintesi delle azioni poste in essere per sopperire alle violazioni eventualmente riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni sarà archiviata in via riservata dal Gestore del canale di segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre dieci anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il personale delle Società italiane del Gruppo Mapei che riceve una segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (segnalanti e segnalati) e sui fatti segnalati, a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;
- il segnalante incorra nella responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile;
- alla presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatta eccezione per i casi di deroga elencati, è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali⁷. Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali avviene inoltre in conformità al regolamento (UE) 2018/1725.

⁷ In particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR), al D. Lgs. 196/2023, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il D. Lgs. 101/2018 e al D. Lgs. 51/2018 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali



La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali la persona coinvolta, il facilitatore, la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati”⁸ dal trattamento dei dati.

Nel trattamento dei dati personali sono rispettati i seguenti principi:

- i dati sono trattati in modo lecito, corretto e trasparente;
- i dati sono raccolti al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- è garantito che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- è assicurato che i dati siano esatti e aggiornati;
- i dati sono conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, comunque non oltre dieci anni a decorrere dalla data dell’esito finale della procedura di segnalazione;
- è assicurato il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentale.

Il Titolare del trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni è individuato nella persona giuridica, Mapei S.p.A., in relazione alla quale insiste la titolarità del/dei rapporto/i cui afferiscono i dati stessi.

MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE

La Società vieta e sanziona atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La Società garantisce il divieto e la rimozione degli effetti di qualsiasi forma di ritorsione contro il segnalante, inclusi in particolare:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio”.

⁸ Cfr. art. 4, par. 1 Regolamento (UE) 679/2016 ai sensi del quale l’interessato è una “persona fisica identificata o identificabile. Si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente 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”.



- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

La Società applica la tutela dalle ritorsioni in presenza delle seguenti condizioni:

- il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione considerato dalla presente Policy, dal Decreto Whistleblowing. Non sono sufficienti, invece, i meri sospetti o le "voci di corridoio";
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente, utilizzando i canali e secondo le modalità descritte nel presente documento;
- è ravvisabile un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite dal segnalante.

La protezione si applica anche nel caso in cui, dopo la segnalazione anonima, il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni.

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

Specificamente, le misure di protezione consistono in:

- divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni: colui che effettua una segnalazione non può subire ritorsioni come sopra evidenziato. I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'Autorità Giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata quali: il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva posta in essere ecc.;
- misure di sostegno: è istituito presso l'ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli Enti del Terzo Settore che hanno stipulato una convenzione con ANAC. Le misure di sostegno fornite dagli indicati Enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato;



- limitazioni dalle responsabilità: non è punibile colui che attraverso la sua segnalazione (i) riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata; (iii) se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. La responsabilità non è tuttavia esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

In conformità alla normativa Whistleblowing, le forme di protezione descritte sono riconosciute, ove opportuno, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante. Si tratta di:

- facilitatori (persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o presso i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Non sono garantite le tutele in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

DIRITTI DEL SEGNALATO

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli all'interno del contesto lavorativo, anche solo di carattere reputazionale, la tutela della riservatezza dell'identità riconosciuta al segnalante, di cui al paragrafo precedente, è accordata anche al segnalato.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.



SEGNALAZIONI SAFEGUARDING

La Società ha implementato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni (descritto nei precedenti paragrafi e a cui si rimanda per le parti non espressamente disciplinate in questa sede) includendovi anche le segnalazioni Safeguarding con lo scopo, *inter alia*, di perseguire i seguenti obiettivi:

- facilitare l'emersione di comportamenti lesivi in ambito Safeguarding, per porvi fine ed evitare che si ripetano e, se necessario, sanzionarli;
- proteggere il segnalante, gli eventuali facilitatori e testimoni, garantendo la riservatezza del Segnalante e della segnalazione e limitando la circolazione di tutte le informazioni relative alla segnalazione stessa;
- garantire la tempestiva ed efficace gestione delle segnalazioni.

Possono utilizzare il sistema di segnalazione implementato ai fini della normativa Safeguarding, oltre ai soggetti che già possono effettuare segnalazioni Whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023 (come indicati al Paragrafo “Destinatari”), anche i seguenti soggetti:

- tutti i tesserati della Società;
- tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società o comunque partecipino alla sua attività (es. dirigenti, atleti, tecnici ecc.);
- genitori e tutori.

Sono oggetto di segnalazione Safeguarding le violazioni della regolamentazione aziendale in materia di Safeguarding e/o comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza, discriminazione⁹.

Ai fini delle segnalazioni Safeguarding, i segnalanti possono utilizzare i canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società per le segnalazioni whistleblowing. In particolare, le segnalazioni Safeguarding possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- **in forma scritta:** con modalità informatiche attraverso software di segnalazione dedicato e idoneo a garantire, con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della/e persona/e eventualmente menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma prevede un percorso guidato per il segnalante in cui è possibile selezionare l'ambito di competenza della segnalazione (Safeguarding) ed accedere ad un questionario in merito ed è raggiungibile a questo [link](#).
- **in forma orale:** attraverso un sistema di messaggistica vocale presente nella piattaforma Whistleblowing raggiungibile al sito web della Società.

⁹ Il dettaglio delle condotte rilevanti ai sensi della normativa Safeguarding è riportato all'interno del Regolamento Safeguarding della Società.



Inoltre, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il quale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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.

Le segnalazioni in ambito Safeguarding sono ricevute e gestite dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Ove la segnalazione Safeguarding riguardi il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni questa verrà gestita direttamente dal Team Whistleblowing, che avrà accesso completo alla Piattaforma Whistleblowing per finalità di supervisione, monitoraggio e backup.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nella gestione delle segnalazioni Safeguarding, garantisce la riservatezza della documentazione e/o delle informazioni reperite dalle segnalazioni e non divulgherà alcuna informazione (documentale o verbale) acquisita in forza del mandato ricevuto.

Nella gestione delle segnalazioni di competenza, ove opportuno, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick-response) per:

- la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo;
- l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso; e
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla segnalazione.

Tali provvedimenti di quick-response, in ogni caso, devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante, ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della segnalazione, o di istruttoria e accertamento della stessa il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può decidere:

- per l'archiviazione della stessa, qualora la segnalazione sia ritenuta da archiviare perché per esempio infondata o, comunque, non provata;
- di dar seguito alla segnalazione con o senza provvedimenti.



In particolare, laddove sia stata accertata la commissione di una violazione, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, potrà:

- proporre l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti del/dei soggetto/i coinvolto/i nel rispetto della normativa, del sistema disciplinare interno, della contrattazione collettiva applicabile e del Modello 231;
- valutare l'opportunità di proporre un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
- proporre la predisposizione di un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della relativa attuazione.

Tutti i provvedimenti assunti in ambito Safeguarding a fronte di comportamenti lesivi rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

Le violazioni riscontrate devono essere comunicate alla Commissione Safeguarding della F.I.G.C. e, ove competente, anche alla Procura Federale, previo coordinamento con la medesima commissione Safeguarding.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può predisporre, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, una relazione periodica o puntuale delle indagini effettuate e delle evidenze emerse da condividere con il Vertice Aziendale e con l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultima:

- descrive sinteticamente la segnalazione ricevuta;
- riassumere l'iter e l'esito della indagine;
- contiene eventuale sintesi delle azioni poste in essere per sopperire alle violazioni eventualmente riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

AGGIORNAMENTO POLICY

La presente Policy ed il Portale Whistleblowing saranno oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.