

PROCEDURA AZIENDALE
“WHISTLEBLOWING POLICY”

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Sommario

1. Glossario.....	1
2. Fonte normativa e natura dell’istituto.....	4
3. Destinatari	5
4. Modalità di recepimento della segnalazione e formazione.....	7
5. Scopo e ambito di applicazione	8
6. Le segnalazioni	8
1.1 6.1 Oggetto delle segnalazioni	8
1.2 6.2 Contenuto della segnalazione.....	11
7. Destinatario e modalità della segnalazione	11
7.1 Le segnalazioni whistleblowing	11
7.1.1 Il canale di segnalazione interno.....	11
7.1.2 Il canale di segnalazione esterno.....	13
7.2 Le Segnalazioni in materia di violazione del Modello Safeguarding.	14
8. FASI OPERATIVE.....	14
8.1 Invio della segnalazione.....	14
8.2 Riscontro.....	15
8.3 Accertamento e fase istruttoria.....	16
8.4 Flussi informativi e gestione dei conflitti.....	17
8.5 Conservazione della documentazione	17
9. Riservatezza e divieto di ritorsione.....	17
10. Apparato sanzionatorio.....	20
11. PRIVACY	21
12. DISPOSIZIONI FINALI E CLAUSOLA DI RINVIO	21

1. Glossario

Il presente glossario definisce i termini e le espressioni utilizzati nella Procedura di segnalazione delle violazioni, al fine di garantire un’interpretazione uniforme e condivisa delle disposizioni in essa contenute.

Salvo ove diversamente specificato, i termini riportati assumono il significato di seguito indicato e sono utilizzati in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e dalla normativa nazionale ed europea applicabile.

- a) **Violazioni:** tutte le violazioni di cui il segnalante sia venuto a diretta conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento della propria attività lavorativa con l'azienda o in ragione del rapporto di collaborazione con la stessa, in materia di: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, interessi finanziari dell'Unione Europea, norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato.
- b) **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 giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del D. Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- c) **Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- d) **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno di cui all'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023.
- e) **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del D. Lgs. 24/2023.
- f) **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.
- g) **Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- h) **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.
- i) **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.

- j) **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- k) **Ritorsione:** 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.
- l) **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.
- m) **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- n) **Soggetti del settore pubblico:** le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.
- o) **Soggetti del settore privato:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: i). hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori; ii) subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al punto i); sono diversi dai soggetti di cui al numero ii), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero i).
- p) **Gestore del canale:** persona/ufficio interno, o ufficio esterno (soggetto autonomo e con personale specificatamente formato) per la gestione del canale di segnalazione;
- q) **Safeguarding:** l'insieme dei principi, delle misure organizzative, delle procedure e delle azioni adottate dall'organizzazione al fine di prevenire, individuare, segnalare e gestire comportamenti, atti od omissioni che possano arrecare danno, abuso, sfruttamento, violenza, molestie, discriminazioni o altre forme di pregiudizio nei confronti di persone, in particolare soggetti vulnerabili, nonché di garantire un ambiente di lavoro e di collaborazione sicuro, rispettoso e conforme ai diritti fondamentali della persona. Il safeguarding comprende altresì

le misure di protezione delle persone segnalanti, dei facilitatori e dei soggetti coinvolti, inclusa la prevenzione di ritorsioni e il rispetto dei principi di riservatezza, proporzionalità e tutela della dignità personale.

2. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D. Lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'espressione whistleblower indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

L'espressione "*whistleblowing policy*" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 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", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165 ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente a VENEZIA FC S.P.A.

Successivamente il D. Lgs., n. 24 dd. 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che

potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. “facilitatori”. ossia coloro che assistono “una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata” e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il D.Lgs. n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l’art. 3 della L. n. 179/2017.

Il quadro regolatorio è stato ulteriormente completato dalle “*Linee guida Anac in materia di whistleblowing sui canali di segnalazione*” approvate con Delibera n.478 del 26 novembre 2025.

Tali Linee guida forniscono indicazioni operative ed interpretative specificatamente riferite alla gestione dei canali interni di segnalazione, anche alla luce delle criticità emerse nella prima fase di applicazione del D.lgs. n.24/2023.

Le linee Guida, quindi, integrano e completano, senza sostituirle, le indicazioni già vigenti, con l’obiettivo di assicurare una applicazione uniforme ed efficace alla normativa whistleblowing: esse costituiscono, pertanto, un riferimento essenziale per l’aggiornamento delle procedure interne della Società, rafforzando il sistema di tutela dei segnalanti e l’efficacia dei presidi di prevenzione delle violazioni, nel rispetto dell’autonomia organizzativa.

*

In tale contesto, e anche alla luce delle indicazioni fornite dalle citate Linee guida ANAC, il Venezia FC S.p.A. ha adottato la presente procedura in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e con quanto previsto dall’art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC.

La procedura si coordina, inoltre, con la disciplina di cui all’art. 16 del D.lgs. 39/2021, in conformità alla delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25 luglio 2023 e alle Linee guida FIGC emanate con Comunicato Ufficiale n. 87/A, per quanto concerne la gestione delle segnalazioni di abusi, violazioni e discriminazioni (c.d. *segnalazioni Safeguarding*), come meglio disciplinate al paragrafo 6.2 della presente Policy e al paragrafo 9 del Modello Safeguarding adottato dalla Società.

3. **Destinatari**

I Destinatari della presente Policy sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo a VENEZIA FC S.P.A. operano su mandato o nell’interesse della medesima in Italia e all’estero, di seguito così definiti:

- ESPONENTI AZIENDALI: Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati, Dirigenti e i componenti degli altri organi sociali di VENEZIA FC S.P.A. eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale

ai sensi del DECRETO, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di VENEZIA FC S.P.A o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- DIPENDENTI: i soggetti che intrattengono con VENEZIA FC S.P.A. un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).
- COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con VENEZIA FC S.P.A. (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un ESPONENTE AZIENDALE pur non essendo DIPENDENTI;

Le segnalazioni da parte di COLLABORATORI e di altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali) potranno essere effettuate tramite l'apposito portale adottato per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, con le modalità indicate nel successivo paragrafo *sub 4*).

Il D. Lgs. n. 24/2023 agli Artt. 3, commi 3, 4 e 5 ha introdotto anche le seguenti figure

- i liberi professionisti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la "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" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante 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 tutela delle persone segnalanti si applica anche:

- quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

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

4. Modalità di recepimento della segnalazione e formazione

VENEZIA FC S.P.A. ha adottato il portale SEGNALASICURO.ORG, progettato dalla società informatica Ambient7, per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

Il servizio è attivo al seguente **link: <https://veneziafc.segnalasicuro.org/#/>**.

Con Segnala Sicuro, VENEZIA FC S.P.A. dispone di un portale cloud dedicato e personalizzato dove raccogliere le segnalazioni in modo completamente anonimo e sicuro.

La piattaforma è basata su GlobaLeaks, sistema creato dal Centro Hermes per la trasparenza e i diritti umani digitali: ospitata su istanza cloud esclusiva in Datacenter certificato ISO27001 conforme ai requisiti GDPR.

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da SEGNALASICURO.ORG.

La piattaforma consente altresì alla persona segnalante di richiedere, anche successivamente all'invio della segnalazione, un incontro diretto con il Gestore del canale di segnalazione, nonché di mantenere interlocuzioni riservate nel corso della gestione della segnalazione, secondo le modalità previste dalla presente Policy (sul punto, si veda *infra* par.8).

L'applicativo è sviluppato su infrastrutture tenute presso Hetzner Online GmbH ed Hetzner Finland Oy (Hetzner Online), esclusivamente su Region UE.

Le soluzioni scelte garantiscono la conformità a tutte le principali certificazioni di sicurezza e affidabilità ISO 27001.

La piattaforma SEGNALASICURO.ORG. funziona opzionalmente *in tandem* con la rete Tor per garantire l'anonimato dei segnalatori: nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da SEGNALASICURO.ORG. Quanto segnalato viene direttamente inviato al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE sotto forma di notifica: al destinatario delle segnalazioni, ricevuta la notifica, potrà collegarsi al portale dedicato, effettuare il login e rispondere al segnalante.

La sicurezza dei dati è assicurata mediante l'impiego di tecnologie di cifratura End-to-End (E2E), basate sull'utilizzo di un sistema di chiavi pubbliche e private. La piattaforma selezionata consente la cifratura dei dati sin dalla loro trasmissione, utilizzando la cifratura TLS/SSL, e prosegue garantendo una conservazione sicura dei dati sul server attraverso la loro criptatura.

Il sistema di whistleblowing SEGNALASICURO.ORG garantisce l'anonimato del segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici: il segnalante può

decidere, quindi, se preferisce rimanere anonimo oppure se fornire le proprie informazioni personali.

L'attuazione della presente procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI del VENEZIA FC S.P.A. e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analogo informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con VENEZIA FC S.P.A., nonché tramite pubblicazione della presente policy e della relativa informativa sul sito aziendale al seguente link : <https://veneziafc.segnalasicuro.org/#/>

5. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da VENEZIA FC S.P.A. in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di VENEZIA FC S.P.A.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di VENEZIA FC S.P.A.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 di VENEZIA FC S.P.A. e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

6. Le segnalazioni

1.1 6.1 Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/2001, ovvero quelle condotte non conformi al MODELLO, al CODICE ETICO, al Modello *Safeguarding*, e alle procedure interne di VENEZIA FC S.P.A. di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di VENEZIA FC S.P.A.;

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

- i) penalmente rilevanti;
- ii) poste in essere in violazione del MODELLO ex d.lgs. 231/2001 ed ex art. 7, comma 5 Statuto FIGC, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- iii) poste in essere in violazione del Modello *Safeguarding* adottato dal VENEZIA FC S.p.A.;
- iv) poste in essere in violazione di leggi (regolamenti sportivi e non) applicabili al settore di riferimento;
- v) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a VENEZIA FC S.P.A.;
- vi) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di VENEZIA FC S.P.A.;
- vii) suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- viii) suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso VENEZIA FC S.P.A.;

Inoltre, devono essere oggetto di segnalazioni le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al decreto n. 24/2023) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni delle misure restrittive adottate dall'Unione europea nell'ambito della politica estera e di sicurezza comune (c.d. Sanzioni UE), ai sensi della Direttiva UE 2024/1226 e del D.lgs.

211/2025, incluse le condotte di elusione, aggiramento o inosservanza di divieti e obblighi relativi a congelamento di fondi e risorse economiche, divieti di messa a disposizione di fondi, restrizioni commerciali, finanziarie o di esportazione;

- violazioni delle disposizioni del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act) in materia di intelligenza artificiale, incluse le condotte relative all'utilizzo, sviluppo, messa in commercio o impiego di sistemi di IA in violazione dei divieti o degli obblighi previsti dalla normativa europea, qualora rilevanti nel contesto lavorativo della Società
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E. 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, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni 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 sui meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società)
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5 dell'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023.

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate a un interesse di carattere esclusivamente personale della persona segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, nonché a lamentele, rivendicazioni o controversie rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione o di lavoro autonomo, per le quali trovano applicazione le specifiche disposizioni normative, regolamentari o contrattuali;
- fondate su mere supposizioni, voci o informazioni di "sentito dire", non essendo prese in considerazione le segnalazioni che non riguardino fatti di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza diretta;
- presentate per finalità meramente personali, strumentali, ritorsive o emulative, ovvero per finalità diverse dalla tutela dell'integrità dell'organizzazione e dalla prevenzione o repressione delle violazioni;
- aventi ad oggetto violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o dalla normativa nazionale, come indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023, ovvero dalle disposizioni nazionali di attuazione degli atti dell'Unione europea.

Resta fermo che le segnalazioni anonime sono ammissibili qualora risultino adeguatamente circostanziate e basate su elementi di fatto idonei a consentire le necessarie attività di verifica.

1.2 **6.2 Contenuto della segnalazione**

In coerenza con quanto previsto al paragrafo precedente in materia di ammissibilità delle segnalazioni, le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente (vedi infra; sub. par. 8) a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. La segnalazione deve contenere:

- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7. Destinatario e modalità della segnalazione

7.1 Le segnalazioni whistleblowing

7.1.1 Il canale di segnalazione interno

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, il VENEZIA FC S.P.A. ha affidato la gestione del canale di segnalazione ad un soggetto esterno, ossia il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che potrà avvalersi di personale specificamente formato e autorizzato per la gestione del canale stesso.

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni interne il personale autorizzato:

- a) accede alla piattaforma informatica utilizzando le credenziali ricevute dagli amministratori di sistema;
- b) verifica che venga rilasciato alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (l'avviso di ricevimento emesso automaticamente dalla piattaforma può essere verificato dal segnalante accedendo alla stessa con il codice univoco assegnato);
- c) procede all'esame e alla gestione della segnalazione, verificando i presupposti soggettivi e oggettivi;
- d) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni in termini di informazioni o documentazione;
- e) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni non saranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La Società garantisce altresì la possibilità di effettuare la segnalazione in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore del canale di segnalazione.

Al fine di garantire la riservatezza e la tutela dell'identità della persona segnalante, la richiesta di incontro non deve essere effettuata tramite canali di comunicazione ordinari (quali posta elettronica o altri strumenti non dedicati), salvo i casi espressamente previsti dalla normativa vigente. La richiesta di incontro diretto con il Gestore del canale di segnalazione è formulata dalla persona segnalante mediante le funzionalità messe a disposizione dalla piattaforma informatica adottata dalla Società, anche successivamente all'invio della segnalazione, utilizzando il codice univoco assegnato.

L'incontro è fissato entro un termine ragionevole e, previo consenso espresso della persona segnalante, la segnalazione orale può essere documentata mediante registrazione ovvero tramite verbale redatto dal Gestore del canale; in quest'ultimo caso, il verbale è sottoscritto dalla persona segnalante per conferma del contenuto.

Anche le segnalazioni effettuate in forma orale sono trattate nel rispetto dei principi di riservatezza, sicurezza e tutela dell'identità della persona segnalante, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Nell'ambito del procedimento disciplinare (cfr. art. 12, comma 5, del decreto, l'identità della persona segnalante può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In quest'ultimo caso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, la persona segnalante verrà avvisata mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

7.1.2 Il canale di segnalazione esterno.

Il nuovo D.Lgs n.24/2023. introduce, in via supplementare alle ordinarie facoltà di segnalazione tramite i canali istituiti dalla Società, la possibilità per il segnalante di effettuare delle segnalazioni tramite canali esterni (ANAC), potendo godere della piena tutela prevista per le vie interne.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 prevede come condizione per effettuare una segnalazione esterna:

- i) l'inesistenza o, se attivo, la non conformità del canale interno;
- ii) il segnalante abbia già effettuato una segnalazione ex art. 4, senza alcun seguito;
- iii) il segnalante ritenga, in maniera fondata, che un'eventuale segnalazione interna non darebbe alcun seguito ovvero da quest'ultima potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- iiii) il segnalante ha motivo fondato di ritenere che la violazione conosciuta possa costituire un pericolo serio per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni esterne verranno considerate idonee alla tutela solo se effettuate tramite la piattaforma informatica appositamente istituita dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) o tramite le linee telefoniche, nonché personalmente dinnanzi ai funzionari dell'antiriciclaggio. Infatti, come previsto all'art. 7 D.Lgs. 24/2023, il rispetto delle modalità di comunicazione all'ANAC assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto stesso.

Il succitato canale esterno, al pari di quello interno, garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza non solo dell'identità della persona segnalante, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7.2 Le Segnalazioni in materia di violazione del Modello Safeguarding.

Se la Segnalazione è qualificabile come Segnalazione *Safeguarding*, il Responsabile della gestione della segnalazione whistleblowing provvede a inoltrare la stessa al Responsabile *Safeguarding*.

In tal caso, la Segnalazione *Safeguarding* sarà gestita dal Responsabile *Safeguarding* in conformità a quanto indicato Modello *Safeguarding* adottato dal Venezia Calcio (cfr. paragrafo *sub 9* Modello *Safeguarding* Venezia F.C).

Con riguardo alle Segnalazioni *Safeguarding*, non si applicano le seguenti sezioni della presente *policy Whistleblowing*.: par. 6.1.B; par.10.

8. FASI OPERATIVE

8.1 invio della segnalazione

Le segnalazioni possono essere inviate accedendo al link <https://veneziafc.segnalasicuro.org/#/>.

Nella pagina web iniziale il segnalante potrà disporre di informazioni normative chiare ed esaustive relative alla normativa “whistleblowing” ed istruzioni operative circa le azioni da svolgere per effettuare la segnalazione e per poterne monitorare la gestione.

Cliccando su “*Invia la segnalazione qui*” il segnalante accederà ad un form nel quale potrà inserire le informazioni relative alla segnalazione da effettuare.

Il segnalante è tenuto a compilare in modo chiaro, preciso e circostanziato le sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative.

Possono costituire oggetto di segnalazione gli illeciti sopra elencati al paragrafo 6.1.

Il Gestore, analizzato il contenuto della segnalazione, valuterà in fase di “accertamento” se la segnalazione può rientrare nell’ambito di applicazione della normativa fornendo al segnalante riscontri ben circostanziati.

Il segnalante potrà decidere se mantenere l’anonimato oppure identificarsi; avrà la possibilità di citare eventuali altri soggetti all’interno della segnalazione.

Anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del soggetto segnalante, saranno prese in considerazione.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma restituisce un messaggio di conferma dell’inserimento contenente un codice identificativo, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma. Tale codice permette al segnalante di accedere alla propria segnalazione, di mantenere interlocuzioni con il Gestore della segnalazione, di conoscerne gli esiti e per fornire specificazioni o ulteriore documentazione. Il codice univoco della segnalazione deve essere conservato a cura del segnalante. Si precisa che in caso di smarrimento del codice univoco il segnalante non potrà più accedere alla segnalazione.

Qualora una segnalazione avente i requisiti di cui alla presente Policy pervenga a un soggetto diverso dal Gestore del canale di segnalazione, e risulti comunque riconducibile alla volontà del segnalante di avvalersi delle tutele previste dalla normativa whistleblowing, il destinatario è tenuto a trasmettere senza ritardo e comunque entro sette giorni la segnalazione al Gestore del canale, informandone contestualmente la persona segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

8.2 Riscontro.

Al momento della ricezione della segnalazione, il Responsabile della gestione della segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di presentazione della stessa.

Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile della gestione della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante, al quale può richiedere integrazioni in termini di informazioni o documentazione, e dà seguito alla segnalazione. Nell'ambito del procedimento istruttorio, la persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento deve concludersi, fornendo riscontro, 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. Conclusa la fase di accertamento, il Gestore del canale fornisce al segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, comprensive della valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, dell'esito delle indagini e delle eventuali misure adottate.

Il riscontro viene fornito utilizzando le apposite funzioni della piattaforma; il segnalante può verificarlo accedendo alla piattaforma medesima mediante il codice univoco assegnato.

Le strutture eventualmente interessate nella formulazione del riscontro, assicurando in ogni caso la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione, garantiscono la massima e tempestiva collaborazione, consapevoli che eventuali ritardi rispetto ai termini previsti dalla normativa possono determinare l'applicazione di sanzioni.

*

Qualora la segnalazione sia qualificabile come **Segnalazione Safeguarding**, il Responsabile della gestione della segnalazione whistleblowing provvede a inoltrarla al Responsabile Safeguarding. In tal caso, la Segnalazione Safeguarding è gestita dal Responsabile Safeguarding in conformità a quanto previsto dal Modello Safeguarding adottato dal Venezia Calcio (cfr. paragrafo 9 – Modello Safeguarding Venezia F.C.).

*

In merito alla ricezione della segnalazione tramite **canale esterno**, l'ANAC rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni, salvo esplicita richiesta contraria del

segnalante o qualora ritenga che tale avviso possa pregiudicare la protezione della riservatezza della sua identità. L'ANAC mantiene le interlocuzioni con il segnalante, al quale può richiedere integrazioni, dà seguito alla segnalazione e svolge l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizione di documenti. Anche in tale ambito, la persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione da parte dell'ANAC deve concludersi, fornendo riscontro, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento ovvero, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi dalla medesima data. L'ANAC comunica al segnalante l'esito finale del procedimento, che può consistere nell'archiviazione della segnalazione, nella trasmissione alle autorità competenti, nell'adozione di una raccomandazione o nell'irrogazione di una sanzione amministrativa.

Le segnalazioni interne ed esterne sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.3 Accertamento e fase istruttoria

Il Gestore dovrà esaminare tutte le segnalazioni ricevute al fine di individuare quelle per le quali dare avvio alla fase istruttoria.

Il Gestore, nell'esaminare le segnalazioni ricevute, potrà incontrare le seguenti casistiche:

- a) Segnalazione non rientrante nel perimetro normativo: in tal caso comunicherà al segnalante di non poter procedere all'avvio della fase istruttoria motivandone le ragioni. È possibile pre-impostare all'interno della piattaforma un messaggio standard.
- b) Segnalazione rientrante nel perimetro normativo: in questo caso il Gestore, anche se esternalizzato, potrà procedere con la fase istruttoria richiedendo eventualmente al segnalante di produrre documentazione aggiuntiva rispetto a quella inviata inizialmente.
- c) Il Gestore del canale di segnalazione avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, il Gestore del canale di segnalazione può chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo e di vigilanza interni, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Le strutture eventualmente interessate dall'attività di verifica del Gestore delle segnalazioni garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

8.4 Flussi informativi e gestione dei conflitti

All'esito dell'attività di accertamento e della fase istruttoria di cui al paragrafo 8.3, il Responsabile della gestione della segnalazione valuta la fondatezza dei fatti segnalati e redige una relazione riepilogativa contenente le attività svolte, le evidenze emerse e le conclusioni raggiunte.

La relazione è condivisa, in base alla natura e alla gravità dei fatti accertati, con le funzioni, gli organi o le strutture aziendali competenti, al fine di consentire l'adozione di eventuali misure correttive, organizzative o disciplinari a tutela di VENEZIA FC S.P.A., fermo restando che l'adozione dei provvedimenti sanzionatori rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte.

Gli esiti dell'attività di verifica sono altresì portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, nei limiti compatibili con gli obblighi di riservatezza e di tutela della persona segnalante e della persona coinvolta, per le valutazioni di competenza e per l'eventuale attivazione delle procedure conseguenti. Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata e riguardi fatti di possibile rilevanza penale o amministrativa, il Responsabile della gestione della segnalazione, tenuto conto della natura della violazione accertata, può procedere alla trasmissione degli atti o alla presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile della gestione della segnalazione ovvero emerga una situazione di potenziale conflitto di interessi, o, in ulteriore subordine, in caso di assenza o impedimento del Gestore del canale superiore a sette giorni, la gestione della segnalazione e delle successive attività di verifica ed esito è rimessa a un soggetto alternativo individuato dal Consiglio di Amministrazione, dotato dei requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità previsti dalla normativa vigente, anche mediante il ricorso a un soggetto esterno.

Resta fermo, in ogni caso, il rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, proporzionalità e tutela della persona segnalante, nonché il divieto di qualsiasi forma di ritorsione.

8.5 Conservazione della documentazione

Le segnalazioni (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 D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

9. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito del Responsabile della gestione della segnalazione garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MODELLO del VENEZIA FC S.p.A.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Gestore a tutela della riservatezza del segnalante sull'applicativo SEGNALASICURO.ORG.

Se la Segnalazione è qualificabile come Segnalazione *Safeguarding*, il Responsabile della gestione della segnalazione whistleblowing provvede a inoltrare la stessa al Responsabile *Safeguarding*.

In tal caso, la Segnalazione *Safeguarding* sarà gestita dal Responsabile *Safeguarding* in conformità a quanto indicato Modello *Safeguarding* adottato dal Venezia Calcio (cfr. paragrafo *sub 9* Modello *Safeguarding* Venezia F.C).

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

A seguito dell'introduzione del Dlgs 24/2023 l'obbligo di riservatezza riguardante l'identità del segnalante è esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova esplicito limite nei seguenti casi:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile della Gestione della Segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Resta inteso che VENEZIA FC S.P.A. potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Responsabile della Gestione della Segnalazione che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "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” (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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;
- le note di merito negative o le 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

10. Apparato sanzionatorio

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

L'art. 21, comma 1, lett. c) Dlgs 24/2023, introduce una poi specifica previsione secondo cui l'ANAC potrebbe irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; 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 è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il whistleblower non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

**

Sono, inoltre, previste anche nel caso in cui vengano accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

A ciò si aggiunga che l'ANAC potrà applicare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il presente paragrafo non trova applicazione in caso di Segnalazioni *Safeguarding*.

11. PRIVACY

Ai sensi della vigente normativa in materia di privacy il Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni è la società Venezia F.C-

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale e pertanto il Titolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire un'appropriata gestione e archiviazione della documentazione assicurando inoltre l'accesso alle informazioni ivi contenute "esclusivamente ai soggetti che abbiano necessità di conoscerle per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta nell'Impresa (principio del need-to-know)".

I dati personali dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale Normativa privacy, nonché nella misura necessaria e per il periodo strettamente necessario per le finalità previste dalla stessa.

12. DISPOSIZIONI FINALI E CLAUSOLA DI RINVIO

La procedura e le disposizioni individuate nel presente atto potranno essere sottoposti a eventuale

revisione qualora necessario.

Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente Procedura si rimanda al D.lgs. n. 24/2023, alle indicazioni fornite da ANAC e alla normativa vigente.