



**REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL CANALE WHISTLEBLOWING E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 5/11/2024
Aggiornato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20/3/2026

Sommario

PREMESSA 3

1. NORMATIVA.....	3
2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3. DEFINIZIONI.....	4
4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.1 CHI PUÒ SEGNALARE: il SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”	5
4.2 SEGNALAZIONI ANONIME	5
4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?	6
4.4 COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE	7
5 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE 7	
5.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE	7
5.2 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WEB TESEO	8
5.3 Monitoraggio status della segnalazione	9
6 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
6.1 REQUISITI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	9
6.2 CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE – Referente INTERNO WHISTLEBLOWING (RIW) .	9
6.3 Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Referente	10
7 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	13
8 SANZIONI e misure disciplinari disciplinari.....	14
9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	15
<i>Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing “teseo”</i>.....	16

PREMESSA

Centro Sportivo San Filippo S.p.A. (in seguito anche “San Filippo” o la “Società”) ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

La Società ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”) ha nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) il cui nominativo e riferimenti sono pubblicati sul sito istituzionale della Società.

In attuazione della L. 190/2012 e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e successivi aggiornamenti (PTPCT), quale principale strumento per promuovere l’innovazione, l’efficienza organizzativa, la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il PTPCT è pubblicato sul Sito, sezione “Amministrazione Trasparente”, cui si rinvia.

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”) e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il “M.O.G.”) pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito cui si rinvia) e ha nominato l’Organismo di Vigilanza (OdV) per l’esercizio delle funzioni di cui al D.lgs. 231/2001.

1. NORMATIVA

- ⇒ Direttiva 1937/2019
- ⇒ Regolamento 679/2016 o GDPR
- ⇒ D.lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
- ⇒ D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ⇒ Delibera ANAC n. 311/2023 Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- ⇒ Delibera ANAC n. 478/2025 Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ Promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- ✓ Istituire e far conoscere il canale di segnalazione interno;
- ✓ Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;
- ✓ Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- ✓ Illustrare il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

La procedura si applica a Centro Sportivo San Filippo S.p.A.

3. DEFINIZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di Centro Sportivo San Filippo S.p.A., 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

DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

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

OO.SS: Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)/Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU); in assenza, le corrispondenti Organizzazioni Territoriali delle Associazioni Sindacali più rappresentative sul piano nazionale

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato da Centro Sportivo San Filippo S.p.A.

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”

Centro Sportivo San Filippo S.p.A., in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none">• Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;• Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;• I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società;• I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.
ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE	
<ul style="list-style-type: none">• Facilitatori• Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile• Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo• Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale)	

La segnalazione può essere fatta da soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele prevista dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

4.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

Centro Sportivo San Filippo Spa ha adottato un sistema di registrazione e conservazione della relativa documentazione. Tale sistema risulta integrato nella piattaforma Teseo adottata dalla Società.

4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.lgs. 24/2023, sono oggetto di segnalazione, divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile da parte dei dipendenti le violazioni ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del M.O.G., che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); [art. 2, comma 1, lett. a), n. 2)];
- 3) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 3)];
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 [art. 2, comma 1, lett. a), n. 5)];
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il dipendente, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori di San Filippo SpA viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

È sempre possibile che il segnalante, prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing, si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia, compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

4.4 COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- ⇒ **Una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;**
- ⇒ **Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;**
- ⇒ **Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;**
- ⇒ **Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;**
- ⇒ **Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;**
- ⇒ **Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.**

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili:

- ⇒ **Le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.**

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Sono invece escluse e quindi **INAMISSIBILI**:

- ⇒ **Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;**
- ⇒ **Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;**
- ⇒ **Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.**

Resta ferma la disponibilità a una preliminare discussione da parte dei vertici aziendali.

5 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

5.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE

È bene precisare che il decreto prevede potenzialmente più di una modalità:

Canale interno	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
Canale istituito dalla Società	<p>Il segnalante può ricorrere a ANAC quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza); • ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro; • teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito; • teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro; • teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; • ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali.</p>

ioni.

5.2 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WEB TESEO

Centro Sportivo San Filippo S.p.A. informate preventivamente le Organizzazioni Territoriali delle Associazioni Sindacali più rappresentative sul piano nazionale, ha istituito un apposito canale di segnalazione interno al quale il segnalante può ricorrere, ovvero la Piattaforma Web-based TESEO ERM.

La piattaforma offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.– Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dal sito web istituzionale della Società oppure al seguente link <https://sanfilippo.wb.teseoerm.com/#/>.

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

La piattaforma web-based TESEO consente al segnalante di effettuare la segnalazione in forma scritta o, in alternativa, in forma orale come di seguito descritto:

La forma scritta

La forma scritta concede la possibilità al segnalante di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

La piattaforma adottata da San Filippo Spa per facilitare il segnalante, individua delle categorie di violazione predefinite da selezionare.

Da ultimo, la piattaforma richiede al segnalante di descrivere in modo circostanziato i fatti oggetto della segnalazione.

La forma orale

In alternativa alla forma scritta, è data possibilità al Segnalante di effettuare la segnalazione in forma orale. Nel dettaglio, è possibile procedere secondo la seguente modalità:

- incontro in presenza da svolgersi entro un termine ragionevole presso un luogo interno/esterno alla sede della Società, garantendo la riservatezza del segnalante e della segnalazione.

In caso di incontro diretto, infine, i soggetti preposti alla gestione della segnalazione potranno procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, in alternativa, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Resta fermo che, laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione.

5.3 MONITORAGGIO STATUS DELLA SEGNALAZIONE

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (**codice ticket**) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia a "Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing".

6 MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

6.1 REQUISITI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il requisito fondamentale che deve connotare il gestore della segnalazione è l'autonomia, che va declinata in termini di:

- imparzialità: il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi;
- indipendenza: il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa
- svolgimento in autonomia delle verifiche di competenza e delle iniziative consequenziali, senza demandare la decisione finale dell'istruttoria all'organo di indirizzo.

In accordo con le Linee Guida ANAC, deve essere sempre assicurata l'indipendenza e l'assenza di conflitto di interessi per i gestori delle segnalazioni. Si manifestano casi di conflitto di interessi quando un soggetto ricevente/gestore sia coinvolto direttamente o indirettamente nell'ambito della segnalazione. A titolo esemplificativo:

- quando il Gestore/ricevente coincide con il soggetto segnalante o il soggetto segnalato;
- quando il Gestore/ricevente coincide con il soggetto citato all'interno della segnalazione come persona informata dei fatti.

6.2 CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE – REFERENTE INTERNO WHISTLEBLOWING (RIW)

Centro Sportivo San Filippo S.p.A. ha individuato un Referente interno Whistleblowing, preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. Il ruolo di Referente interno è svolto dalla seguente funzione:

- **Nicola Fiorini –RPCT**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) è destinatario delle segnalazioni, che verranno processate dallo stesso in qualità di soggetto a cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione.

Il Referente ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalla Società.

Al fine di evitare l'insorgere di una potenziale situazione di conflitto di interessi, la Società ha individuato un "sostituto" del gestore, identificato nell'Organismo di Vigilanza.

Al sostituto sono attribuiti gli stessi compiti e doveri del gestore, e lo stesso sostituirà quest'ultimo al fine di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. L'individuazione del sostituto rispetta i requisiti richiesti dalla legge e i principi individuati dall'ANAC con riferimento al gestore.

Qualora anche il soggetto sostituto si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi, il Segnalante ha la facoltà di rivolgersi al canale esterno ANAC.

Il RPCT e il Sostituto sono nominati “persone autorizzate al trattamento” ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

6.3 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DEL REFERENTE

6.3.1 Avviso di ricevimento della segnalazione

Il Referente è tenuto a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione stessa, come previsto dall’art. 5, co. 1, lett. a) del D.lgs. 24/2023.

L’avviso di ricevimento non implica, per il gestore della segnalazione, alcuna valutazione del contenuto oggetto della segnalazione e assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione.

L’avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest’ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

6.3.2 Esame preliminare della segnalazione

Preliminarmente, il Referente verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del D.lgs. 24/2023 e che l’oggetto della stessa rientri nell’ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, il Referente potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Il Referente e l’ufficio interno potranno comunque valutare, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l’identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di whistleblowing.

Nel corso dell’esame preliminare, il Referente valuta inoltre che la segnalazione:

- si basi su fatti sufficientemente precisi;
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il Referente di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Referente potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

6.3.3 Istruttori e accertamento della segnalazione

Verificata l'ammissibilità della segnalazione il Referente procede con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:

- direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti;
- specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Nel caso in cui il Referente ritenga necessario coinvolgere soggetti terzi (interni o esterni all'organizzazione) per la verifica dei fatti segnalati, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, potranno essere trasmessi solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e/o gli estratti anonimizzati della segnalazione.

Nel caso sia necessario trasmettere l'intera documentazione, compresa l'identità del segnalante, alle Autorità, giudiziaria o contabile, competenti, il Referente ne dà preventiva notifica al segnalante stesso.

6.3.4 Riscontro al segnalante

Il Referente è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione, ovvero:

- l'archiviazione;
- la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione;
- la trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che il riscontro debba essere fornito alla persona segnalante 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.

Come espressamente prescritto dalle linee guida ANAC, il termine non è da considerarsi perentorio, in quanto alcuni accertamenti e analisi potrebbero richiedere tempi maggiori.

Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

6.3.5 Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

6.3.6 Reporting

Il Referente predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato a:

- CdA della Centro Sportivo San Filippo S.p.A.;
- Collegio Sindacale;
- OdV.

7 TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

7.1 Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.

Nel **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).

Nel **procedimento disciplinare attivato** contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. **UE 679/2016 ("GDPR")** e il **D.lgs. 196/2003**.

A tal fine Centro Sportivo San Filippo S.p.A. adotta ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

7.2 Tutela dalle ritorsioni

Centro Sportivo San Filippo S.p.A., in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- ⇒ **Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;**
- ⇒ **Retrocessione di grado o mancata promozione;**
- ⇒ **Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;**
- ⇒ **Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;**
- ⇒ **Note di demerito o referenze negative;**
- ⇒ **Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;**
- ⇒ **Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;**
- ⇒ **Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;**
- ⇒ **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;**
- ⇒ **Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;**
- ⇒ **Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;**
- ⇒ **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;**
- ⇒ **Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;**

- ⇒ ***Annullamento di una licenza o di un permesso;***
- ⇒ ***Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.***

La Società ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

7.3 Condizioni per godere delle tutele

Le misure previste a tutela del segnalante si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- ⇒ ***i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);***
- ⇒ ***viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);***
- ⇒ ***il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;***
- ⇒ ***deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.***
- ⇒ ***la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24/2023.***

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nei seguenti casi:

- ⇒ ***è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.***

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

8 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI DISCIPLINARI

Il Decreto Whistleblowing prevede l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative per:

- coloro che hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza;
- coloro che non hanno svolto le attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- coloro per cui è stata accertata, anche con sentenza di I grado, la responsabilità per i reati di diffamazione e calunnia, ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01 e il PTPCT adottato da Centro Sportivo San Filippo S.p.A. prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC. Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del personale della Società o di terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Presidente del CdA, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV verranno immediatamente informati per l'adozione delle opportune azioni.

9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Centro Sportivo San Filippo S.p.A. si impegna a diffondere a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

La presente procedura è pubblicata su:

- il sito internet della Società;

La Società assicura la divulgazione della presente procedura a tutti i dipendenti organizzando apposita formazione

La formazione erogata coinvolge tutto il personale, nonché il gestore delle segnalazioni in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina chiarendo, ad esempio, chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma, nonché il coinvolgimento dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto normativo della persona segnalante.

Le istruzioni operative a beneficio di tutti gli stakeholder sono pubblicate sul sito internet della Società.

ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA WEB WHISTLEBLOWING "TESEO"

1. **Chi coinvolge?**
2. **A chi è rivolta?**
3. **A cosa serve?**
4. **Quando effettuare una segnalazione?**
5. **Chi riceve la segnalazione?**
6. **Cosa non può essere oggetto di segnalazione?**
7. **Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?**

Chi coinvolge?

CENTRO SPORTIVO SAN FILIPPO S.p.A.

A chi è rivolta?

- A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati)
- Alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società
- Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso la Società
- Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società

A cosa serve?

A Garantire la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo.

A Fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali.

Quando effettuare una segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diritto UE e / o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).

Prima di procedere ad effettuare una segnalazione in via formale è suggerito, laddove possibile, il confronto interno con i propri responsabili diretti.

Chi riceve una segnalazione?

Centro Sportivo San Filippo S.p.A. ha affidato la gestione delle segnalazioni al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dotato delle caratteristiche di professionalità necessarie a garantire il rispetto di quanto definito dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di evitare l'insorgere di una potenziale situazione di conflitto di interesse, la Società ha individuato un "sostituto" del gestore identificato nella figura dell'Organismo di Vigilanza.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.









Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

Centro Sportivo San Filippo S.p.A ha adottato un canale interno informatico - piattaforma **Whistleblowing Teseo**.

La piattaforma consente la trasmissione ai soggetti autorizzati (destinatari della segnalazione), di segnalazioni scritte.

È inoltre facoltà del segnalante richiedere un incontro diretto in presenza fissato entro un tempo ragionevole dalla richiesta.

Come effettuare una segnalazione whistleblowing tramite la piattaforma TESEO ERM

	<p>Accedi alla pagina web https://sanfilippo.wb.teseoerm.com/#/ o sul sito della Società e prendi visione dell'informativa privacy (presa visione).</p> <p>Clicca il link e segui le istruzioni che troverai all'interno della piattaforma e nel sito web – sezione whistleblowing.</p>
	<p>Clicca sul tasto “invia una segnalazione”,</p> <p>Seleziona il destinatario della segnalazione e clicca su Successivo.</p> <p>Prendi visione del Disclaimer e della Informativa sul trattamento dei dati personali e seleziona Conferma.</p> <p>Prosegui compilando i campi obbligatori contrassegnati da (*).</p> <p>È facoltà del segnalante compilare anche gli altri campi non obbligatori che forniscono informazioni in merito all'identità del segnalante. In ogni caso ricorda che la segnalazione deve essere circostanziata indicando:</p> <ul style="list-style-type: none">- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;- La descrizione del fatto (anche in presenza di evidenza o con la possibilità di allegare documenti);- Gli elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
	<p>La piattaforma ti chiederà come facoltativo il consenso a rilevare la tua identità (se fornita) a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Quando si è certi del contenuto da inoltrare cliccare “invia”.</p>
	<p>La piattaforma a questo punto rilascerà il codice univoco alfanumerico (codice ticket) che devi annotarti, conservare e non divulgare a terzi. Sarà l'unico modo attraverso il quale potrà nuovamente accedere a questa segnalazione per monitorarne l'andamento e le risposte del gestore, cliccando su “Riapri Ticket” nella schermata iniziale (sia che tu abbia effettuato una segnalazione anonima o nel caso tu abbia rilevato la tua identità).</p>
	<p>Una volta effettuata la segnalazione riceverai avviso di ricevimento o notifica, direttamente visibile in piattaforma. Con questo avviso si considera evaso il termine di notifica di ricezione della segnalazione.</p>
	<p>Entro tre mesi (salvo casi particolari) dall'avviso di ricevimento o notifica riceverai l'esito della tua segnalazione.</p>
	<p>Puoi inviare tramite la piattaforma anche le segnalazioni in forma anonima.</p>
	<p>I dati e le informazioni presenti in piattaforma sono archiviati all'interno della stessa e conservati per un periodo di 5 anni.</p>

Schema di funzionamento della segnalazione

NOTIFICA DI RICEZIONE



Risposta entro 90gg. mesi da notifica ricezione

Ricorda

- La Società promuove in tutto il processo i principi etici, del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante.
- La Società si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte.
- Le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro all'interno della piattaforma.
- Tutte le segnalazioni sono soggette ad istruttoria preliminare, potreste essere ricontattati per approfondimenti dal Referente incaricato di gestire le segnalazioni.
- La segnalazione rimane riservata.