



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING



Empoli Football Club S.p.A.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING
Ex D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24
(SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE ALL'INTERNO
DELL'AMBIENTE DI LAVORO)



Sommario

1. SCOPO.....	3
2. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2.1. Definizioni	3
2.2. Ambito di applicazione soggettivo	9
2.3. Ambito di applicazione oggettivo.....	11
3. DISCIPLINA DELLE ATTIVITA'	12
3.1. Oggetto della Segnalazione	12
3.2. Tipologie di Segnalazione	12
3.3. Gestori delle Segnalazioni	15
3.4. Esame delle Segnalazioni.....	17
3.5. Istruttoria.....	19
3.6. Obblighi di collaborazione	20
3.7. Azioni conseguenti alla Segnalazione	20
4. CONSERVAZIONE	23
5. TUTELA LEGALE	23
6. FORMAZIONE	23
7. DISTRIBUZIONE	23
8. SANZIONI.....	24
9. RIESAME.....	24
10. ALTRO	24



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. SCOPO

La presente procedura disciplina¹ le modalità con cui Empoli Football Club S.p.A. intende adempiere all'obbligo di stabilire un sistema di gestione delle Segnalazioni (canali, procedure, risorse) e di garantire ai Segnalanti le Tutele previste dalla legge come meglio disciplinate nella procedura stessa.

La procedura intende agevolare la corretta attuazione del diritto comunitario (certezza del diritto) e, dunque, assicurare il «benessere» della Società. Obiettivo è la «trasparenza» dell'azione privata, che costituisce la strada per un'azienda realmente virtuosa, che mira altresì ad evitare di incorrere in effetti pregiudizievoli connesse alle Violazioni (es. pubblicità negativa sul mercato).

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

3

2. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si applicano le seguenti definizioni:

ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione (o Autorità Competente)	<i>autorità amministrativa indipendente italiana designata a i) ricevere le Segnalazioni Esterne e ii) svolgere le funzioni previste dalla Direttiva, compreso il riscontro al Segnalante, in particolare per quanto riguarda il seguito dato alle Segnalazioni, nei casi previsti dal Decreto</i>
Atti Settoriali	<i>atti normativi individuati nell'Appendice A della presente procedura</i>

¹ In ottemperanza a quanto previsto i) dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ii) dalla Direttiva UE 1937/2019 (la "Direttiva"), nonché iii) dalle migliori pratiche applicabili in materia (ISO 37002).



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Canali di Segnalazione	<i>canali per l'effettuazione della Segnalazione, messi a disposizione del Segnalante, rispettivamente, da parte della Società, in caso di Segnalazione Interna, o dall'ANAC, in caso di Segnalazione Esterna; tali Canali di Segnalazione Interna a loro volta si definiscono Interni o Esterni a seconda che vengano gestiti direttamente dalla Società o rispettivamente di terzi soggetti dalle stesse autorizzati</i>
Contesto lavorativo	<i>attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei Rapporti giuridico, 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</i>
Decreto Whistleblowing	<i>D.Lgs. 24/2023 di recepimento in Italia della Direttiva Whistleblowing</i>
Divulgazione Pubblica	<i>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 (es. radio, televisione, blog, internet, campagne e-mail automatizzate)</i>
Direttiva Whistleblowing	<i>Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione</i>
Enti del Terzo Settore	<i>Enti che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC per erogare le specifiche Misure di sostegno di loro competenza ai sensi del Decreto Whistleblowing</i>
Facilitatore	<i>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, incluso il sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale</i>
Gestore/i della Segnalazione (o "Case Manager")	<i>persona o persone designate dalla Società per ricevere la Segnalazione e svolgere le ulteriori attività connesse previste dal Capitolo 3.5 della presente procedura</i>
GDPR	<i>Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali</i>



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Informazioni sulle Violazioni	<i>informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti: i) 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, nonché ii) informazioni riguardanti eventuali condotte volte ad occultare tali Violazioni</i>
Informativa Privacy Whistleblowing	<i>Informativa comunicata ai sensi degli articoli 13-14 del GDPR dalla Società agli Interessati</i>
Linee Guida ANAC	<ul style="list-style-type: none"><i>• Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023), e</i><i>• Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023 (approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023).</i>
Misure di protezione	<i>misure previste dal par. 2 dell'Appendice B della presente procedura</i>
Misure di sostegno	<i>misure previste dal par. 6 dell'Appendice B della presente procedura</i>
Persona coinvolta (Segnalato)	<i>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</i>
Procedure	<i>insieme di direttive, istruzioni, protocolli e procedure scritte previste e attuate dalla Società al fine di prevenire le Violazioni, e/o di ridurne le conseguenze o il ripetersi</i>



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Professionista Esterno Indipendente	<i>Il soggetto esterno (persona fisica o giuridica), autonomo e formato – in particolare, diverso dall’Organismo di Vigilanza 231, dal Responsabile Anticorruzione (se nominato) e dal Delegato principale privacy designato da una o più Società come Gestore della Segnalazione.</i>
Rapporto giuridico	<i>rapporto giuridico intercorrente tra il Segnalante e l’organizzazione in cui è stata commessa o potrebbe essere commessa una Violazione; il Rapporto giuridico può essere diretto o indiretto (cioè tramite un terzo soggetto avente un Rapporto giuridico diretto con la/e Società)</i>
Riscontro	<i>comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Séguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione, incluso l’avviso di ricevimento della Segnalazione</i>
Ritorsione	<i>qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto</i>
Sanzioni amministrative	<i>sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da parte dell’ANAC a fronte delle fattispecie di non conformità previste dal Decreto Whistleblowing</i>
Sanzioni disciplinari	<i>sanzioni disciplinari applicabili da parte della Società in caso di inottemperanza alle previsioni di cui alla presente procedura</i>
Segnalante	<i>persona fisica, indicato/a al Capitolo 2.2.3., che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto lavorativo</i>
Segnalato (o “Soggetto Coinvolto”)	<i>La persona alla quale viene attribuita, tramite la Segnalazione o durante il Séguito della stessa, la responsabilità della Violazione, a qualsiasi titolo</i>
Segnalazione Esterna	<i>comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni da parte del Segnalante presentata tramite il Canale di Segnalazione attivato dall’ANAC</i>
Segnalazione Interna	<i>comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione messi a disposizione dalla Società</i>



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Séguito	<i>azione intrapresa dal Gestore della Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate</i>
Società	<i>la Società indicate nel Capitolo 2.2.1 che segue</i>
Soggetti del Settore privato	<i>soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di Soggetti del Settore Pubblico</i>
Soggetti del Settore pubblico	<i>amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. 165/2001, enti pubblici economici, organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, co. 1, lett. d), d.lgs. 50/2016, concessionari di pubblico servizio, società a controllo pubblico di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) d.lgs. 175/2016, anche se quotate, società in house di cui all'art. 2, co. 1, lett. o) d.lgs. 175/2016, anche se quotate</i>
Soggetti Esterni	<i>segnalanti diversi dai Soggetti Interni</i>
Soggetti Interni	<i>segnalanti definiti come interni nella tabella di cui al par. 2.2.3 della presente procedura</i>
Soggetti Tutelati	<i>Le persone previste dal par. 1 dell'Appendice B della presente procedura, che possono usufruire delle Tutele.</i>
Tutele	<i>l'insieme delle Misure di protezione e Misure di sostegno previste dal Decreto Whistleblowing</i>
Violazioni 231	<i>atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in: a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (vale a dire la commissione di reati-presupposto o il ragionevole pericolo di commissione di reati-presupposto, previsti dal d.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese (c.d. "reati 231"), o b) violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, o c) che vanifichino l'oggetto o la finalità della normativa di cui al D.gs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni, che si sono verificate o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalla Società, ad esempio un fornitore delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni;</i>



Violazioni di Atti Settoriali	<p><i>comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli Atti Settoriali individuati all'<u>Appendice A</u>, che si sono verificate o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalla/e Società, ad esempio un fornitore delle stesse o un referente di una società di revisione delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni, a prescindere dal fatto che:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>• il rapporto di lavoro con la Società si sia nel frattempo concluso (c.d. ex dipendente), o che</i><i>• i fatti siano stati appresi durante il processo di selezione (es. candidato) o nelle altre fasi di trattative precontrattuali con la Società, indipendentemente dal fatto che, ai sensi del diritto nazionale, le Violazioni Whistleblowing siano violazioni amministrative, penali o aventi rilevanza meramente civilistica (es. rischio di risarcimento danni).</i>
-------------------------------	--



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

2.2. Ambito di applicazione soggettivo

2.2.1. La presente procedura si applica alla Empoli Football Club S.p.A. in persona del legale rappresentante.

2.2.2. In relazione alla suddetta Società, la presente procedura si applica

- ai soggetti Segnalanti che effettuano:
 - i) Segnalazioni Interne, in relazione alle Violazioni 231;
 - ii) (se hanno raggiunto, nell'anno precedente, la media di almeno 50 lavoratori subordinati) Segnalazioni Interne, Segnalazioni Esterne, Divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria, in relazione alle Violazioni Settoriali;
 - iii) (se non hanno raggiunto, nell'anno precedente, la media di almeno 50 lavoratori subordinati) Segnalazioni Interne o denunce all'Autorità giudiziaria, in relazione alle Violazioni Settoriali;
- agli altri Soggetti Tutelati;
- alle altre categorie di Interessati che vengono coinvolti a vario titolo nel Séguito delle Segnalazioni, come meglio individuate nell'*Informativa Privacy Whistleblowing* della Società.

2.2.3. Le persone Segnalanti possono appartenere alle seguenti categorie:

9

ID	Categoria soggetto	Natura soggetto
A	Lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori che effettuano prestazioni occasionali	<i>Segnalante interno</i>
B	Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società	<i>Segnalante interno</i>



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

C	<p>Lavoratori autonomi, ivi compresi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c. (contratto d'opera) (inclusi Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società, <i>ad esempio esercenti le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri, ecc.</i>) nonché Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 cpc, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, per tali ultimi intendendosi:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ quelli di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa (<i>es. lavoro domestico, lavoro a domicilio</i>);✓ rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale; e✓ altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato <p><i>ad esempio, avvocati, ingegneri, commercialisti, che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato)</i></p>	Segnalante esterno
D	Lavoratori e collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi Soggetti del Settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società	Segnalante esterno
E	Azionisti (persone fisiche)	Segnalante esterno
F	Membri dell'organo di amministrazione e/o direzione o rappresentanza della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi (<i>es. consiglieri privi o muniti di deleghe</i>), anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto	Segnalante interno



G	Membri dell'organo di controllo o vigilanza della Società (es. Sindaci, Revisori dei conti o Società di revisione, Organismo di Vigilanza 231, DPO – Data Protection Officer)	<i>Sindaco, ODV 231: Segnalante interno Revisore o referente di società di revisione, DPO: Segnalante esterno</i>
---	---	---

2.3. Ambito di applicazione oggettivo

Il Segnalante è tenuto a comunicare Informazioni sulle Violazioni ben circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi (adeguatamente dettagliati) e concordanti, e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio o calunnioso.

Le Segnalazioni possono anche essere anonime, ovvero non riportare l'identità del Segnalante né consentire di poterle ricostruire o reperire. Esse verranno esaminate, purché conformi ai predetti requisiti.

[NB: Si incoraggiano le persone Segnalanti a non effettuare Segnalazioni in forma anonima, al fine di facilitare l'eventuale attività di investigazione e consentire il riscontro prescritto dalla normativa].

Non saranno prese in considerazione:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

b) segnalazioni relative a:

- ✓ inosservanza di norme non connesse all'esercizio dell'attività aziendale;
- ✓ informazioni già di dominio pubblico (ad esempio articoli di giornale, recensioni di stampa, post su blogs, ecc.);
- ✓ voci non confermate o dicerie;
- ✓ disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni;
- ✓ rischi immediati per la vita o la proprietà (in tal caso è necessario contattare le autorità locali o chiamare in numeri di emergenza nazionale).

Resta ferma:

i) l'applicazione delle disposizioni in materia

a) di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati;

b) di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni;



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- c) di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché
- d) di repressione delle condotte antisindacali (art. 28 L. 300/1970 e ss.mm.ii. - Statuto dei Lavoratori), e
- ii) l'applicazione delle disposizioni di procedura penale (il Segnalante nel caso in cui egli detenga Informazioni circa un fatto di reato, può sempre presentare querela all'Autorità penale competente).

3. DISCIPLINA DELLE ATTIVITA'

3.1. Oggetto della Segnalazione

Al fine di agevolare e consentire le dovute verifiche e attività di istruttoria da parte della Società, a riscontro anche della fondatezza della Segnalazione, al Segnalante è suggerito di fornire almeno i seguenti elementi utili:

- le generalità del Segnalante (nome, cognome, codice fiscale, posizione o funzione svolta), salvo questi ritenga di procedere con una Segnalazione anonima;
- l'Ufficio a cui appartiene il Segnalante e la qualifica/mansione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, se conosciute;
- le generalità del soggetto cui viene attribuita la violazione o elementi utili ad identificarlo, se conosciute;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3.2. Tipologie di Segnalazione

Una Segnalazione è definita:

- a) Interna, se diretta al Gestore nominato; in tal caso può avvenire tramite uno o più dei Canali di Segnalazione (a loro volta distinti in interni o esterni, a seconda che siano gestiti dalla Società, oppure da terzi), o
- b) Esterna, se eseguita all'Autorità competente, in presenza degli specifici presupposti previsti dal Decreto Whistleblowing, o
- c) Divulgazione Pubblica se effettuata in presenza degli specifici presupposti previsti dal



Decreto Whistleblowing.

3.2.1. Canali di Segnalazione Interna

I Canali di Segnalazione Interna si distinguono in Interni ed Esterni, a seconda che vengano gestiti direttamente dalla Società per il tramite del Gestore o, rispettivamente, da parte di terzi soggetti dalle stesse autorizzati.

3.2.1.1. Canali Interni

La Società, in questa fase, introduce il Canale analogico. Si consiglia al Segnalante di indicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura “riservata al Gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal Gestore.

Possono essere utilizzati dalla persona Segnalante i seguenti Canali Interni di Segnalazione Interna.

✓ IN FORMA SCRITTA ANALOGICA

Il Segnalante potrà inviare comunicazione scritta al Gestore della Segnalazione inviando la Segnalazione al seguente indirizzo del Presidente dell’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001:

Dott. Massimo Nuti

Piazza della Indipendenza, 21

50129 Firenze

✓ ORALI:

- a) Attraverso telefonata al seguente numero telefonico: 335.304760.
- b) *(su richiesta della persona Segnalante o se ritenuto utile e possibile dal Gestore della Segnalazione nel rispetto dell’eventuale volontà di anonimato del Segnalante)* Incontro personale/diretto con uno o più Gestori della Segnalazione, anche tramite eventuale sessione da remoto in videoconferenza.

I Gestori della Segnalazione assicurano in tal caso, subordinatamente al consenso del Segnalante, che

- l’incontro si svolga entro un termine ragionevole dalla data della richiesta suddetta (di regola, al massimo 15 giorni), e
- venga conservata la documentazione completa e accurata di tale incontro su un supporto durevole che consenta l’accesso alle Informazioni sulla Violazione.

I Gestori della Segnalazione hanno l’obbligo di documentare l’incontro redigendo un verbale dettagliato dell’incontro, che sarà conservato in apposito archivio. Il Segnalante ha diritto di verificare, rettificare e approvare il verbale tramite propria firma.



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

NB: Nel caso in cui un soggetto diverso dai competenti Gestori delle Segnalazioni riceva una Segnalazione, deve trasmetterla immediatamente ai competenti Gestori delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, insieme alla documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone alcuna copia ed astenendosi dall'avviare qualsiasi autonoma iniziativa di approfondimento. Il soggetto è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Procedura. Deve essere data al Segnalante contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

3.2.2. Segnalazione Esterna e Divulgazione Pubblica

3.3.2.1. Segnalazione Esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna (cioè all'ANAC) solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è stata prevista, nell'ambito del suo Contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria di alcun Canale di Segnalazione Interna, oppure
- b) il Canale di Segnalazione Interna, anche se teoricamente previsto come obbligatorio della Società, di fatto non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle indicazioni normative;
- c) la Segnalazione Interna già effettuata dal Segnalante non ha avuto alcun seguito²;
- d) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- e) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione Esterna è effettuata:

- in forma scritta tramite il Canale di Segnalazione attivato da parte dell'ANAC (per maggiori informazioni sui contatti ed istruzioni sull'uso del Canale di Segnalazione Esterna, sul regime di riservatezza applicabile alle Segnalazioni Esterne, sul processo di gestione della Segnalazione Esterna e di eventuali Ritorsioni, si raccomanda di consultare le Linee Guida ANAC consultabili nel sito web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), o
- in forma orale attraverso i) linee telefoniche o ii) sistemi di messaggistica vocale o, iii) su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

3.3.2.2. Divulgazione Pubblica

² Nel caso in cui la Segnalazione si sia chiusa con un provvedimento finale negativo, pertanto non è ammessa la Segnalazione all'ANAC.



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Il Segnalante ha facoltà di effettuare una Divulgazione Pubblica della Violazione beneficiando delle Tutele di legge, solo a condizione che ricorrano i seguenti presupposti (i “Presupposti della Divulgazione Pubblica”):

- abbia prima operato la Segnalazione (interna ed esterna, o direttamente esterna), ma
 - ✓ non sia stata intrapresa un’azione appropriata in risposta alla Segnalazione entro il termine di 3 mesi a far data dall’avviso di ricevimento della Segnalazione, o,
 - ✓ se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, entro il termine di 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di Segnalazione;

oppure quando

- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che:
 - ✓ la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile; o
 - ✓ in caso di Segnalazione Esterna, sussista il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace Séguito per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia motivo che il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l’autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

15

3.3. Gestori delle Segnalazioni

3.3.1. Generalità

La gestione dei Canali di Segnalazione Interna è affidata al seguente Gestore delle Segnalazioni, cui è garantita a tal fine una posizione funzionale autonoma e indipendente, e che devono essere specificamente formati per tale gestione. **La Società nomina quale Gestore l’Organismo di Vigilanza 231/2001.**

Nel prosieguo della presente Procedura il riferimento ai Gestori della Segnalazione va inteso come limitato all’unico Gestore della Segnalazione, nel caso in cui quest’ultimo divenga tale in base alle regole ivi previste.

I Gestori della Segnalazione hanno accesso diretto e tempestivo al Consiglio di Amministrazione o all’organo equivalente che sorveglia la presente Procedura.

È fatto divieto a chiunque di esercitare pressioni, inviare istruzioni tassative, tentare di condizionare in qualsiasi forma, e in generale cercare di compromettere l’autonomia, imparzialità, indipendenza dei Gestori della Segnalazione.



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, il gestore, ove occorra, è autorizzato ad avvalersi di consulenti esterni nei limiti del budget assegnato dall'organo amministrativo.

3.3.2. Compiti

I Gestori della Segnalazione hanno il compito di:

- a) anche avvalendosi di altre funzioni aziendali, mettere a disposizione informazioni chiare sui Canali di Segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne ed Esterne, tramite esposizione nei luoghi di lavoro, pubblicazione nel sito internet della Società o tramite qualsiasi altro mezzo che permetta ai Segnalanti di accedere a tali informazioni;
- b) ricevere e prendere in carico le Segnalazioni;
- c) effettuare lo Screening come da Cap. 3.5.2;
- d) fornire il primo Riscontro al Segnalante nel termine previsto dal Cap. 3.5.6;
- e) dare diligente Séguito alla Segnalazione;
- f) se competente per materia, curare la adeguata istruttoria sui fatti segnalati, tramite azioni come ad esempio un'inchiesta interna, indagini, richieste di integrazioni al Segnalante, richieste a terzi;
- g) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante, i Soggetti Tutelati, i soggetti Coinvolti e ogni altro soggetto partecipante all'istruttoria (anche tramite i Responsabili delle aree funzionali aziendali);
- h) se competente per materia, decidere sull'esito (fondatezza) delle Segnalazioni, sulla base degli esiti dell'istruttoria, e comunicarlo al Segnalante entro le scadenze previste al Cap. 3.5.6;
- i) proporre, se ritenuto opportuno, eventuali azioni di rimedio alle Violazioni (es. anche l'azione penale, un'azione per il recupero di fondi, le modalità di eliminazione delle cause o delle conseguenze della Violazione), ecc. e verificare ex post se le stesse vengono implementate;
- j) curare l'adeguata archiviazione e conservazione dei dati connessi alle Segnalazioni e la loro cancellazione decorso il termine di archiviazione previsto;
- k) coordinarsi con la Funzione Privacy, ove necessario o richiesto, per soddisfare i requisiti di conformità dei trattamenti di dati personali oggetto delle Segnalazioni;
- l) collaborare con il Responsabile IT affinché siano garantiti i necessari requisiti di protezione dei Canali di Segnalazione informatici e di conservazione elettronica delle Segnalazioni ove tali canali saranno adottati in futuro;



- m) comunicare al CdA una relazione annuale (entro fine febbraio) sulle Segnalazioni ricevute e sui relativi esiti; la relazione, non è necessaria in assenza di Segnalazioni in corso d'anno. La relazione può essere infra-annuale se il/i Gestore/i delle Segnalazioni la valuta/ano necessaria in ragione della particolare importanza delle stesse.

Se il contenuto di una Segnalazione viene accidentalmente a conoscenza di una persona diversa dai Gestori della Segnalazione e da altre persone da questi coinvolte nell'istruttoria della stessa, è vietato divulgare l'identità del Segnalante e del Segnalato nonché il contenuto della Segnalazione, ed è fatto obbligo di immediato dell'inoltro della Segnalazione ai Gestori della Segnalazione competenti.

3.4. Esame delle Segnalazioni

3.4.1. Switch / Protocollazione

La Segnalazione pervenuta viene protocollata dal Gestore della Segnalazione che per primo la riceve. Tale inserimento causa l'attribuzione di un Codice ID alla Segnalazione (protocollazione).

3.4.2. Screening

A seguito di ricezione della Segnalazione, l'OdV 231 o il diverso Gestore della Segnalazione competente provvedono alla presa in carico della stessa e alla sua valutazione preliminare, diretta ad accertare che la Segnalazione:

- a) rientri nel campo di applicazione soggettivo e oggettivo previsto dal Decreto Whistleblowing (in particolare se la tipologia di Violazione denunciata è "231" o "Settoriale");
- b) provenga da Segnalanti appartenenti ad una delle categorie previste dalla normativa;
- c) contenga le Informazioni minime obbligatorie previste dalla legge, e pertanto sia da reputarsi ammissibile;
- d) non contenga Informazioni palesemente false o inattendibili;
- e) l'eventuale concreto conflitto di interesse di uno o più dei Gestori della Segnalazione rispetto alla Segnalazione.

I Gestori della Segnalazione devono astenersi dal dare ulteriore Séguito a una Segnalazione che non rispetta i requisiti di ammissibilità previsti dalle lettere da a) a d) che precedono.

3.4.3. Archiviazione della Segnalazione

Nel caso in cui all'esito dello Screening oppure in qualsiasi momento della successiva istruttoria, sia riscontrata la carenza delle Informazioni minime obbligatorie, in particolare:

- la mancanza anche parziale dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione di Violazioni; o



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- il contenuto generico della Segnalazione è tale da non consentire la comprensione dei fatti denunciati; o
- la presenza di documentazione non appropriata o inconferente, o la produzione di mera documentazione senza una qualsiasi dichiarazione del Segnalante di voler Segnalare una Violazione; oppure
- l'assenza già prima facie di concreti elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, l'istruttoria deve essere interrotta e la Segnalazione pervenuta deve essere dichiarata inammissibile dal/i Gestore/i della Segnalazione, con conseguente Archiviazione della medesima.

Di tale archiviazione viene data sollecita notizia:

- al Segnalante (se raggiungibile tramite i dati di contatto dallo stesso forniti),
- agli altri Gestori della Segnalazione designati, eventualmente non coinvolti nello Screening o nell'Istruttoria della Segnalazione, nonché
- al Consiglio di Amministrazione della Società a cui si riferisce la Segnalazione, in sede di relazione periodica da parte del Gestore della Segnalazione.

Le Segnalazioni contenenti informazioni palesemente false o inattendibili, devono essere rifiutate dal Gestore della Segnalazione con avviso al Segnalante che tali informazioni danno luogo a richieste di risarcimento danni e possono essere perseguite in tribunale o come illecito amministrativo o penale.

3.4.4. Escalation

Se in base allo Screening la Segnalazione viene reputata ammissibile, si procede all'ulteriore Séguito, come segue.

Se il Gestore valuta che l'ulteriore gestione della Segnalazione esula dalle proprie conoscenze tecniche o legali ed è di competenza di altri soggetti competenti per legge (es. Collegio Sindacale, Revisori dei Conti e Società di Revisione), provvede al sollecito riservato inoltro della Segnalazione a tali altri soggetti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore della Segnalazione ha facoltà di proporre eventuali misure di eliminazione delle conseguenze e delle cause della Violazione segnalata (salvo il Gestore sia esso stesso direttamente obbligato a pianificare e predisporre tali misure in base ai poteri conferitigli dal sistema di deleghe aziendale).

3.4.5. Conflitto di interesse

I Gestori della Segnalazione, se in qualsiasi momento si reputano in conflitto di interesse rispetto alla Segnalazione pervenuta (*es. l'oggetto della Segnalazione riguarda violazioni addebitabili al/i Gestore/i stesso/i, o all'Area funzionale in cui al/i Gestore/i stesso/i, svolge/svolgono le proprie abituali mansioni*), sono tenuti a:

- astenersi dal trattare la Segnalazione, e



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- devolvere immediatamente la gestione della Segnalazione all'Amministratore Delegato, comunicando per iscritto al CdA della Società la natura del conflitto rilevato.

3.4.6. Riscontro al Segnalante

Entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione non anonima, il Gestore della Segnalazione comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, tramite mezzo idoneo a garantire la riservatezza del messaggio, all'indirizzo postale, di posta elettronica o altro indirizzo elettronico indicato dal Segnalante.

L'avviso di ricevimento può essere omesso se:

- il Segnalante si è espressamente opposto, o
- il/i Gestore/i della Segnalazione abbia/ano motivo di ritenere che la conferma della ricezione di una Segnalazione scritta comprometterebbe la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Il Riscontro al Segnalante sull'esito della segnalazione – sempre che il Segnalante abbia indicato l'indirizzo mittente - dev'essere fornito per la prima volta entro il termine di 3 mesi, decorrente:

- dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, oppure,
- se non è stato inviato alcun iniziale avviso di ricevimento al Segnalante (es. perché il Segnalante è rimasto anonimo), dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di ricevimento della Segnalazione,

e comunque non oltre il completamento della valutazione della Segnalazione, a seconda di quale avvenga prima.

NB: Se alla scadenza dei suddetti 3 mesi non è stato deciso alcun Séguito (come definito al Capitolo 2) della Segnalazione, il Segnalante ne deve essere informato, almeno entro la scadenza dei 3 mesi, così come anche circa gli ulteriori riscontri da attendersi.

3.5. Istruttoria

3.5.1. Generalità

Ogni Segnalazione deve essere valutata per verificarne l'ammissibilità e la fondatezza nel merito.

Se la Segnalazione è ritenuta *prima facie* ammissibile, il Gestore della Segnalazione competente procede con l'attività istruttoria sui fatti oggetto di Segnalazione. A tale scopo egli, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) se lo reputa necessario od opportuno, a propria discrezione, verifica se a presidio del rischio della Violazione oggetto della Segnalazione, la Società ha adottato previe adeguate Procedure;



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- b) se lo reputa necessario od opportuno, richiede e riceve ulteriori informazioni, chiarimenti, e/o l'esibizione di atti e documenti al Segnalante – qualora noto – ovvero ad altri soggetti, anche terzi (es. responsabili di funzione o a qualunque altro soggetto interno o esterno), in possesso di informazioni utili per l'istruttoria, in particolare, ragionevolmente concernenti i processi a rischio di Violazione.

Inoltre, il Gestore della Segnalazione riceve:

- da parte dei Responsabili delle diverse aree funzionali aziendali, le informazioni di cui essi vengano a conoscenza che riguardano i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria e/o da qualsiasi altra Autorità competente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per le Violazioni (es. richieste di informazioni, richieste di esibizione di documenti, e simili);
- da parte dei Soggetti Tutelati, le comunicazioni concernenti l'eventuale Tutela legale in caso di Ritorsioni;
- da parte delle persone Segnalate, le eventuali comunicazioni funzionali alla difesa dei diritti garantiti alle stesse dal Decreto Whistleblowing e dalla normativa civile e penale applicabile in materia.

3.5.2. Priorità

Le Segnalazioni sono trattate secondo il seguente ordine di priorità:

- a) gravità dei comportamenti segnalati / numero delle Violazioni segnalate;
- b) ragioni di urgenza per prevenire eventuali ulteriori danni (es. alla salute) in conseguenza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- c) reiterata commissione dei fatti già oggetto di precedente Segnalazione;
- d) coinvolgimento di diversi soggetti nei fatti oggetto di Segnalazione;
- e) ulteriori eventuali circostanze valutate discrezionalmente dal Gestore della Segnalazione.

3.6. Obblighi di collaborazione

Il personale e ogni altro referente interno della Società è tenuto a collaborare con la massima diligenza all'attività di istruttoria del Gestore della Segnalazione.

NB: I terzi possono invocare il segreto professionale cui siano obbligati per legge (es. legale o medico) o in ragione di eventuali accordi di riservatezza con terzi, antecedenti la data della Violazione.

3.7. Azioni conseguenti alla Segnalazione

3.7.1. Infondatezza della Segnalazione con Dolo o Colpa grave



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

In tal caso, occorre procedere all'archiviazione della Segnalazione.

Qualora il/i Gestore/i della Segnalazione riscontri/ino elementi tali da far emergere, secondo il suo/loro ponderato giudizio, la mala fede o colpa grave del Segnalante, lo comunicano per iscritto:

- al Segnalato; e
- al Responsabile di area funzionale del Segnalante, nonché all'Amministratore Delegato, per la valutazione circa l'applicazione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalante.

3.7.2. Segnalazione confermata dall'istruttoria

Nel caso in cui, all'esito degli accertamenti, il Gestore della Segnalazione riscontra che i fatti oggetto di Segnalazione sono fondati nel merito, emette una decisione documentata sulla stessa e comunica per iscritto l'esito finale dell'istruttoria e gli eventuali provvedimenti proposti a rimedio della Violazione riscontrata, per ogni valutazione di rispettiva competenza:

- a) al Segnalato al quale viene definitivamente attribuita, nella decisione finale, la responsabilità della Violazione segnalata; e
- b) al Responsabile dell'area funzionale colpita dalla Violazione,
- c) all'Amministratore Delegato, nonché
- d) nel caso di Segnalante esterno:
 - ✓ al legale rappresentante pro-tempore dell'organizzazione terza cui lo stesso Segnalante appartiene (o, se i Gestori della segnalazione ritengono che lo stesso si trovi in posizione di conflitto di interesse rispetto alla Violazione decisa, al Responsabile della diversa area funzionale dell'organizzazione terza che appaia competente a ricevere tale comunicazione) e
 - ✓ al Responsabile dell'area funzionale interna che intrattiene rapporti contrattuali con tale organizzazione terza;
- e) ai membri del Collegio Sindacale della Società a cui si riferisce la Violazione.

Nel caso in cui, secondo il prudente apprezzamento del Gestore della Segnalazione, tale comunicazione possa ostacolare indagini o procedimenti giudiziari ulteriori (es. penali) per la tutela dei diritti della Società, dopo lo svolgimento dell'istruttoria, la suddetta comunicazione potrà essere ritardata.

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle Violazioni compete:

- Per i dipendenti e collaboratori della Società, all'Amministratore Delegato, in qualità di struttura deputata a eseguire i provvedimenti disciplinari verso il personale dipendente



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- Per i componenti degli Organi Sociali (amministratori, soci persone fisiche), al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale a seconda dei casi, in quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più adeguate coerentemente con la gravità della Violazione e in base ai poteri previsti dalla Legge e/o dallo Statuto sociale.
- Per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, ecc.) all'Amministratore Delegato che decide, caso per caso, l'adozione sulla azione da intraprendere (risoluzione del contratto di fornitura o consulenza, ecc.).

Le ulteriori decisioni che la Società può adottare riguardano eventuali azioni di prevenzione e/o mitigazione.

3.7.3. Procedimento amministrativo, civile o penale

Il Gestore della Segnalazione, nel caso ritenga che esistano i presupposti per avviare un procedimento amministrativo, civile o penale (es. denuncia penale) contro un Soggetto Coinvolto indicato nella Segnalazione o individuato a seguito di successive indagini, informa un soggetto interno competente ad avviare l'azione in base al sistema di deleghe in vigore, salvo quest'ultimo soggetto si trovi in conflitto di interesse in relazione alla segnalazione, nel qual caso il/i *Case Manager* si consulterà con l'Amministratore Delegato per individuare la Funzione o la persona più idonea a ricevere la richiesta di avviare il procedimento amministrativo, civile o penale suddetto, la quale non si trovi a propria volta in conflitto di interesse.

3.7.4. Inosservanza di Procedure interne

Nel caso in cui l'istruttoria porti il Gestore della Segnalazione a costatare (i) l'assenza o carenza di Procedure aziendali dirette a prevenire il rischio di Violazioni o (ii) la mancata adeguata divulgazione interna e/o esterna delle stesse Procedure, il Gestore della Segnalazione segnala tali circostanze ed eventuali provvedimenti suggeriti ai responsabili funzionali dell'area / delle aree alla/e quale/i si riferisci la Violazione, nonché all'Amministratore Delegato, per gli opportuni rimedi.

3.7.5. Segnalazione confermata dalle verifiche effettuate, ma indeterminata in termini di danni subiti o insufficienza delle prove raccolte

In tal caso (*esempi: segnalazioni apparse sui media; frodi cyber, cartelli in gare pubbliche, conflitti di interessi e altre circostanze o condotte non agevolmente rilevabili dai controlli interni, ecc.*) occorre procedere a valutare ulteriori attività di investigazioni integrative, con l'indicazione delle competenze professionali necessarie (es. competenze specifiche legali o tecniche sui fatti segnalati o sui processi sottostanti).

Diversamente, vanno intraprese ulteriori azioni di tutela legale o di denuncia alle Autorità competenti per le eventuali necessarie indagini.



4. CONSERVAZIONE

La Segnalazione di Violazioni, e la relativa documentazione, devono essere archiviate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della documentazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, e oltre tale periodo per tutto il tempo necessario all'espletamento di un procedimento amministrativo o giudiziario già avviato o per procedimenti investigativi ai sensi del Codice di Procedura Penale.

Le Segnalazioni relative a irregolarità o altre fattispecie non qualificabili come Violazioni incluse nella presente Procedura, devono essere cancellate, salvo che un obbligo di ulteriore conservazione delle stesse derivi da altre Procedure in vigore presso la Società, nel qual caso saranno trattate nei limiti previsti dalle stesse.

5. TUTELA LEGALE

Al Segnalante e agli altri Soggetti Tutelati sono garantite dalla Società le Tutele indicate nell'*Appendice B*.

6. FORMAZIONE

Le attività di formazione, comunicazione e informazione rappresentano una componente indispensabile per l'efficace attuazione del modello organizzativo Whistleblowing.

Le attività di formazione, comunicazione e informazione i) rappresentano una componente indispensabile per l'efficace attuazione del modello organizzativo Whistleblowing, ii) costituiscono una prova della reale volontà dell'ente di essere parte attiva della prevenzione degli illeciti oggetto del whistleblowing, dall'altro, iii) stimolano la cooperazione delle persone nell'effettiva realizzazione dell'obiettivo di legalità.

7. DISTRIBUZIONE

Il Gestore della Segnalazione mette a disposizione dei Destinatari della presente procedura, informazioni chiare sui Canali di Segnalazione, sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, esterne e le Divulgazioni pubbliche, utilizzando le seguenti modalità:

- Pubblicazione in apposita sezione del Sito internet aziendale (il cui indirizzo URL è comunicato dalla Società ai destinatari),
- Messa a disposizione
 - ✓ a mani e/o
 - ✓ via e-mail, o



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- ✓ tramite altro metodo (es. Software di gestione del personale e/o dei cedolini o software di distribuzione delle procedure, ecc).

8. SANZIONI

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo - oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte della Società, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati) e dal *Sistema sanzionatorio 231 del Modello Organizzativo 231* aziendale.

Sono inoltre previste le seguenti sanzioni:

Chi

- ostacola o tenta di ostacolare una delle persone Segnalanti o degli altri Soggetti Tutelati, in relazione a qualsiasi Segnalazione o la mette sotto pressione attraverso procedimenti giudiziari o amministrativi intenzionali, o
- adotta un atto ritorsivo,
- viola le disposizioni in materia di riservatezza,

commette un illecito amministrativo e, a meno che l'illecito non sia punito con una pena più severa da un'altra disposizione di legge, è punito dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, con una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro.

24

9. RIESAME

La presente Procedura deve essere riesaminata periodicamente per migliorare l'efficacia e garantire che i sistemi siano aggiornati e in linea con la legislazione e le migliori pratiche. A tale fine, tra l'altro, deve essere verificato se la/e Società ha/hanno stanziato risorse umane e finanziarie adeguate allo scopo.

10. ALTRO

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Procedura, si applicano il Decreto Whistleblowing e le Linee Guida ANAC, e le ulteriori normative in esso richiamate.

APPENDICE A - VIOLAZIONI SETTORIALI

A. Le Violazioni Settoriali includono:

- a) gli illeciti (atto od omissioni, anche solo tentati od occultati) che rientrano nell'ambito di applicazione dei seguenti atti settoriali dell'Unione³

<p>Tutela della vita privata e protezione dei dati personali</p> <p>Es. violazioni di obblighi privacy quali rispetto dei principi generali del trattamento, informative agli interessati, raccolta consenso, misure di protezione dei dati e dei trattamenti, documentazione, ecc.</p>
<p>Tutela dell'ambiente</p> <p>Es. c.d. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporti, recupero e smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.</p> <p>Es. violazioni di prescrizioni amministrative in materia ambientale punite con sanzioni amministrative pecuniarie o comunque non rientranti nel perimetro dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.</p>
<p>Protezione dei consumatori</p> <p>Es. divieto di pratiche commerciali sleali/aggressive nella promozione dei servizi/prodotti della/e Società</p>
<p>Sicurezza e conformità dei prodotti</p>

- b) gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente della UE;
- es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea.
- c) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese:
1. violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato,
 2. violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulla Società (IRES, IRAP)
 3. i 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;
- d) gli atti o le omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere a), b) e c).

³ Cfr. allegato alla direttiva UE 1937/2019



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

NB. Per la descrizione di dettaglio delle normative comunitarie e nazionali in tali settori rilevanti si rimanda all'*Allegato (Parte I e Parte II) del Decreto* reperibile all'indirizzo internet www.normattiva.it.

APPENDICE B - TUTELE

1. SOGGETTI TUTELATI

I Soggetti Tutelati includono,

- il Segnalante (anche anonimo, di cui si scopra l'identità in un qualsiasi momento),
- coloro che sporgono denuncia all'Autorità giudiziaria in relazione ad una Violazione,
- coloro che effettuano un Divulgazione Pubblica, e
- le seguenti categorie di persone:
 - Facilitatori,
 - Persone del medesimo Contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (cugini),
 - Colleghi di lavoro della persona Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente,
 - Enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo Contesto Lavorativo, delle suddette persone.

27

2. TUTELE

Nel caso di Segnalazione vengono garantite a tutti i Soggetti Tutelati le seguenti inderogabili tre categorie di Tutele legali:

- MISURE DI PROTEZIONE,
- MISURE DI SOSTEGNO,
- DIRITTO ALLA RISERVATEZZA,

come di seguito meglio indicato.

Con riguardo, inoltre, alle sole persone Segnalanti, le Tutele si applicano anche qualora la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria o la Divulgazione Pubblica avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il Rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) dopo lo scioglimento del Rapporto giuridico, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del Rapporto giuridico.



I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini delle Tutele.

3. MISURE DI PROTEZIONE⁴

Ai Soggetti Tutelati si applicano le seguenti Misure di protezione:

- Divieto di Ritorsione,
- Protezione dalle Ritorsioni,
- Limitazioni di responsabilità,
- Rinunce e transazioni condizionate.

NB: Le Misure di protezione si applicano anche:

- a) nei casi di Segnalazione o Divulgazione Pubblica anonima, se la persona Segnalante è stato successivamente identificata e ha subito Ritorsioni, e
- b) nei casi di Segnalazione Esterna presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea (es. *Ufficio europeo per la lotta antifrode*), in conformità alle condizioni relative alle Segnalazioni Esterne stesse.

3.1. Divieto di ritorsione

I Soggetti Tutelati non possono essere sottoposti a nessuna Ritorsione (per tale intendendosi *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*) (divieto di atti ritorsivi).

La «Ritorsione» va intesa estensivamente, includendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo;

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

⁴ La Tutela prevista per il Segnalante verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi. Il disvelamento dell'identità da parte del Segnalante potrà avvenire in qualsiasi momento anche dopo la Segnalazione, senza pregiudizio per la tutela sopra accordata.



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri (es. liste nere) sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata (risoluzione) o l'annullamento del contratto per la fornitura di beni o servizi; l'introduzione di modifiche peggiorative del contratto di servizio o fornitura;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

3.2. Protezione dalle Ritorsioni

3.2.1 Denuncia all'ANAC (in Italia)

I Segnalanti possono comunicare le Ritorsioni che ritengono di avere subito all'ANAC.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'INL, ferma l'esclusiva competenza dell'ANAC circa la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione delle Sanzioni amministrative.

29

3.2.2 Invalidità degli atti

In caso di mancata applicazione o inosservanza, anche parziale, delle Tutele da parte della Società, il Soggetto Tutelato potrà invocare, anche in via cumulativa:

- La nullità ex lege degli atti di Ritorsione, cui consegue il ripristino della situazione precedente agli stessi.
- La reintegrazione nel posto di lavoro alle medesime condizioni ex ante, ai sensi della normativa applicabile in materia al lavoratore, qualora il Soggetto Tutelato sia stato licenziato a causa della Segnalazione.

Esempi non esaustivi di azioni riparative:

- ✓ *Equo accesso a qualsiasi promozione e formazione eventualmente negata*
- ✓ *Ritiro del contenzioso contro il Segnalante*
- ✓ *Cancellazione di qualsiasi registrazione / dato / documento che potrebbe costituire un fascicolo per una lista nera o ritorsioni successive*
- ✓ *Riapertura di una procedura di gara*
- ✓ *Ripristino di un contratto annullato*
- ✓ *Scuse*



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- ✓ *Riconoscimento per avere sostenuto i valori o l'interesse della Società attraverso la Segnalazione di Violazioni*
- ✓ *Compensazione finanziaria per le perdite passate, presenti e future*
- ✓ *Compensazione finanziaria per il dolore e la sofferenza, comprese le spese mediche*

3.2.3 Onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni, costituenti Ritorsione vietata, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica.

Grava su chi li ha posti in essere l'onere di dimostrare che essi sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante (non anche, quindi, da altri Soggetti Tutelati), se egli dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, una Segnalazione o una Divulgazione Pubblica e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o Divulgazione Pubblica.

3.3. Limitazioni di responsabilità

L'ente o la persona Segnalante non è penalmente perseguibile, ed è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa, per la rivelazione o diffusione di Informazioni sulle Violazioni:

- coperte da obblighi di segreto (d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico, commerciale o industriale) (punte dagli artt. 326, 622, 623 codice penale),
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- relative alla protezione dei dati personali (privacy),
- che offendono la reputazione del Soggetto coinvolto o denunciato (Segnalato)

a condizione che, tuttavia, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse Informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria.

L'esimente penale, civile e amministrativa suddetta, tuttavia, non vale:

- a) nel caso di condotte di reato che il Segnalante attui per acquisire o accedere alle Informazioni oggetto della Segnalazione.
Es. sussiste il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico in relazione al fatto di chi ha intenzionalmente violato il sistema di posta elettronica di un collega di lavoro per procurarsi prove a sostegno della Segnalazione, e
- b) per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o alla Divulgazione Pubblica o non strettamente necessari a rivelare la Violazione.



La Società potranno inoltre disporre nei confronti delle persone che decidono la Ritorsione l'irrogazione di Sanzioni disciplinari, in conformità a quanto previsto dai seguenti documenti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati), e/o
- *Modello Organizzativo 231* adottato, nel caso in cui la condotta del responsabile della Ritorsione rilevi ai sensi e per gli effetti di cui allo stesso.

3.4. Forma obbligata della rinuncia e transazione

I diritti e le Tutele previsti in favore del Segnalante non possano essere oggetto di rinuncia o transazione, integrale o parziale, che, pertanto, si intendono invalide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c.

4. MISURE DI SOSTEGNO

Il Segnalante ha inoltre diritto alle misure di sostegno consistenti in Informazioni, assistenza e Consulenze gratuite sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della Persona Coinvolta (c.d. Segnalato), nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Tali misure di sostegno sono fornite dagli Enti del Terzo Settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC. L'elenco degli Enti del Terzo Settore è pubblicato sul sito web: <https://www.anticorruzione.it/>.

Tali Informazioni, assistenza e consulenza gratuite possono essere richieste in qualsiasi momento da parte del Segnalante a tali Enti del terzo Settore, anche prima della effettiva comunicazione della Segnalazione.

5. RISERVATEZZA

5.1. Generalità

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Al Segnalante non anonimo deve essere garantita da parte della Società, del Gestore della Segnalazione e di chiunque altro sia coinvolto nella ricezione e trattazione di una Segnalazione la riservatezza circa:

- l'identità sua e dei Facilitatori (diritto all'anonimato), durante tutto il processo di Segnalazione, verso chiunque non sia gestore della Segnalazione, e
- il contenuto della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il relativo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

In tutte le fasi di attività, è vietato rivelare al soggetto Segnalato o ad altri soggetti non



espressamente autorizzati l'identità del Segnalante, senza il consenso espresso del Segnalante.

I Canali di Segnalazione Interna adottati dalla Società devono, pertanto, garantire la suddetta riservatezza.

5.2. Esclusione della riservatezza

L'obbligo di riservatezza non si applica nei seguenti casi:

i) quando la divulgazione dell'identità del Segnalante rappresenta un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona Segnalata.

Allo scopo, il Segnalato deve essere avvertito senza ritardo, da parte del Gestore della Segnalazione, di una Segnalazione infondata presentata in mala fede o con colpa grave ai suoi danni per poter valutare se esercitare eventuali diritti nei confronti della persona Segnalante⁵; o

ii) esistenza di un obbligo di comunicazione del nominativo del Segnalante all'Autorità giudiziaria o di Polizia, o

iii) eventuale rinuncia volontaria per iscritto alla riservatezza in qualsiasi momento da parte del Segnalante, o

iv) qualora la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, solo in presenza del consenso espresso alla rivelazione della propria identità da parte della persona Segnalante.

In ogni caso, il Segnalante deve essere informato per iscritto dal Gestore della Segnalazione o dall'Autorità competente, in merito alle ragioni della rivelazione dei dati riservati prima della divulgazione della sua identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari⁶.

La Società, il Gestore della Segnalazione e chiunque altro sia coinvolto nella ricezione e trattazione di una Segnalazione, inoltre, devono tutelare l'identità delle Persone coinvolte e delle altre persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie di riservatezza

⁵ Per consentire al Segnalato di presentare, ove ve ne fossero gli estremi, denuncia-querela (eventualmente, anche contro ignoti) per il reato di calunnia, di diffamazione o altri eventualmente riscontabili nel caso concreto, e anche in considerazione del fatto che il Segnalato può affidare ad un legale il compito di effettuare "investigazioni difensive preventive" (ex artt. 327 bis e 391 nonies c.p.p., istituti che possono servire alla persona ingiustamente accusata di un reato anche per individuare l'identità della persona che abbia effettuato una segnalazione anonima a suo carico). La tutela della riservatezza del Segnalante va invece garantita laddove egli non versi in mala fede, infatti lo scopo del "whistleblowing" potrebbe essere frustrato se si prevedesse espressamente la comunicazione al Segnalato di una segnalazione infondata ma non in mala fede, soprattutto in caso di colpa lieve (non punita nemmeno a livello disciplinare, ma teoricamente – sebbene sia raro - perseguibile in sede civile).

⁶ L'Autorità competente, quando informa come sopra il Segnalante, invia allo stesso una spiegazione scritta delle ragioni alla base della divulgazione dei dati riservati in questione.



previste in favore del Segnalante.

6. PRESUPPOSTI DELLE TUTELE. SEGNALAZIONE INFONDATA, IN MALA FEDE O CON COLPA GRAVE

Le Misure di protezione si applicano qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia all’Autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate o Divulgate pubblicamente fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di cui al par. 2.3;
- b) la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente procedura.

La Tutela dei Soggetti Tutelati sussiste anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione o Divulgazione pubblica, abbia avuto fondati motivi per ritenere che la Segnalazione fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione o Divulgazione Pubblica o denuncia all’Autorità giudiziaria che le Informazioni rientrassero nell’ambito di applicazione della presente procedura.

Le Tutele in favore dei Soggetti Tutelati non sono garantite, e al Segnalante è irrogata altresì una Sanzione disciplinare, allorché sia accertata, anche con sentenza di primo grado,

- i) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione in relazione ai fatti oggetto di Segnalazione, o
- ii) la responsabilità civile del Segnalante, per lo stesso titolo (ai sensi dell’art. 2043 del codice civile che prevede il diritto al risarcimento dei danni a favore di chiunque sia vittima di un danno extra-contrattuale provocato da terzi), nei casi di dolo o colpa grave.

Sono da considerarsi in mala fede/colpa grave (e pertanto fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi), le Segnalazioni effettuate con la consapevolezza dell’abuso/strumentalizzazione della procedura di Segnalazione, es. manifestamente infondate, opportunistiche e/o fatte al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti citati nella Segnalazione (dipendenti, membri di organi sociali, fornitori, partner, ecc.).



Empoli Football Club S.p.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

APPENDICE C - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1.1 Ogni trattamento dei dati personali effettuato ai fini della gestione della Segnalazione deve essere effettuato a norma della normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Provvedimenti del Garante, D.Lgs. 196/2003)⁷.

Di conseguenza, chiunque sia coinvolto nella ricezione e trattazione di Segnalazioni non anonime è tenuto a rispettare tutte le procedure, i protocolli e le istruzioni scritte di sicurezza previste dal sistema privacy della Società, ferme restando le ulteriori regole previste dalla presente procedura.

1.2 I dati personali che appaiano non ragionevolmente pertinenti e utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se ricevuti o raccolti accidentalmente, devono essere prontamente cancellati da parte del Gestore della Segnalazione competente rispetto alla Violazione.

1.3 I trattamenti suddetti devono essere effettuati dalla Società (titolare del trattamento) nel rispetto dei principi generali di cui agli articoli 5⁸ e 25⁹ del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

⁷ E, da parte delle Autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, della Direttiva (UE) 2016/680.

⁸ 1. Art. 5 GDPR: I dati personali sono:

trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);
raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità («limitazione della finalità»);

adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);
esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);

conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati («limitazione della conservazione»);

trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

⁹ Art. 25 GDPR: Articolo 25 Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione dei dati per impostazione predefinita

1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del presente regolamento e tutelare i diritti degli interessati.

2. Il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento. Tale obbligo vale per la quantità dei dati personali raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità. In particolare, dette misure garantiscono che, per impostazione predefinita, non siano resi accessibili dati personali a un numero indefinito di persone fisiche senza l'intervento della persona fisica.

