



# Procedura “Gestione delle Segnalazioni”

(In attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e del D.Lgs. n. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle normative nazionali)

## Sommario

1.	OBIETTIVI.....	2
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLATORI.....	2
3.	DEFINIZIONI .....	3
4.	I DESTINATARI DELLA PROCEDURA E SOGGETTI COINVOLTI .....	4
5.	I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA .....	5
6.	I DESTINATARI/GESTORI DELLE SEGNALAZIONI.....	6
7.	IL FUNZIONAMENTO DELLA PIATTAFORMA <i>ETICAinsieme</i> .....	6
	<i>a. Presupposto e oggetto della segnalazione .....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
	<i>b. Ricezione della segnalazione .....</i>	8
	<i>c. Istruttoria .....</i>	8
	<i>d. Chiusura della segnalazione .....</i>	9
	<i>e. Conservazione della documentazione .....</i>	9
8.	LE CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE .....	9
9.	GLI ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PER LA SOCIETÀ FC INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.....	11
10.	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	12



## 1. Obiettivi

F.C. Internazionale Milano S.p.A. (di seguito “Inter”), Inter Media and Communication S.p.A. (di seguito IMC) e Inter Brand s.r.l. (di seguito “Inter Brand”), sensibili all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, hanno adottato e mantengono aggiornato un Codice Etico e un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 nonché, per Inter, un Modello di Prevenzione ai sensi del Codice di Giustizia e dello Statuto FIGC.

Le Società promuovono e incentivano l’effettuazione di segnalazioni di violazioni (così come definite nel successivo paragrafo 3) e con la presente procedura intendono dettare le regole per il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche.

La presente procedura detta anche le misure poste a tutela dei segnalanti.

I canali di segnalazione interna descritti nel documento nonché le concrete modalità di funzionamento degli stessi sono stati oggetto di informativa alla CGIL (all’attenzione di Daino Nicoletta nicoletta.daino@cgil.lombardia.it) in quanto organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa.

## 2. Riferimenti normativi e regolatori

Con l’entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019, il legislatore italiano ha esteso la tutela del segnalante, prima limitata ai soli casi di violazioni attinenti al Modello 231 e al Codice Etico delle società che avevano spontaneamente inteso adottarli, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali.

L’art. 6 D.Lgs. 231/01 stabilisce ora che i Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Le Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello Statuto Federale della FIGC (di seguito anche solo “Linee Guida”) chiariscono che anche i Modelli di prevenzione adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell’art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva devono prevedere l’adozione di *“procedure che definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati”*.

Ciò considerato, la Società ha quindi definito la presente procedura di “Gestione delle Segnalazioni” con lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alle segnalazioni di violazioni, di cui i segnalanti dovessero venire a conoscenza nell’ambito del rapporto intrattenuto a vario titolo con la stessa.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

- a) *“A best practice guide for whistleblowing legislation”* emanata da Transparency International nel 2018;
- b) *“Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing”* emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;



- c) “La disciplina in materia di *whistleblowing* – Nota illustrativa” emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

### 3. Definizioni

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante, scritta od orale, avente ad oggetto potenziali violazioni. La segnalazione può essere qualificata come “Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione Ordinaria”;
- **Segnalazione Whistleblowing:** segnalazione di violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che **ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato** ed in particolare:
  - **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001** o violazioni dei **Modelli di organizzazione e gestione** adottati ai sensi della medesima normativa;
  - **illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali** indicati nell’allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (Elenco normative europee e nazionali citate nel D. Lgs. N. 24/2023 All. a);
  - **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;**
  - **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, comprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - **atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei suddetti settori.**

La Segnalazione whistleblowing **non può consistere** in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

- **“Segnalazioni Ordinarie”:** tutte quelle segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing (per l’ambito oggettivo, soggettivo) che riguardino:
  - commissione di reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;



- violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 o delle regole o procedure da esso richiamate;
  - violazioni del Codice Etico;
  - **esclusivamente per Inter**, violazioni del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità”, oltre che del Codice di Giustizia Sportiva e dello Statuto FIGC;
  - segnalazioni disciplinate in via obbligatoria da altre normative specifiche.
- **Segnalante o Whistleblower:** i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. 231/01 e/o gli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, atleti e anche ai soggetti esterni che collaborano con la società così come individuati nelle Linee Guida. Sono considerati, altresì, **segnalanti** i soggetti di cui all'art. 3, c. 3, 4 e 5 D. Lgs. n. 24/2023, tra i quali: i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i fornitori di beni o servizi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti, i candidati ed i dipendenti in periodo di prova, i lavoratori somministrati nonché gli ex dipendenti.
  - **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di segnalazione.
  - **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
  - **Gestori della segnalazione:** la persona o l'ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
  - **Piattaforma:** Piattaforma web accessibile all'indirizzo <https://inter.eticainsieme.it> che consente di effettuare le segnalazioni scritte in modo sicuro grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dai Gestori della segnalazione.

#### 4. I destinatari della procedura e soggetti coinvolti

La presente procedura è indirizzata a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con le Società del Gruppo - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei loro obiettivi e – più in generale – a chiunque intrattenga con le stesse rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali, candidati, ex dipendenti ecc.)

Ad estensione di tale categoria di soggetti individuati si ritengono altresì coinvolti per Inter i Soggetti Terzi che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. atleti, tesserati non dipendenti, agenti, intermediari, consulenti, fornitori, ecc...).

A tali soggetti si aggiungono anche:



1. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
2. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La presente procedura è oggetto di pubblicazione sul sito Internet della Società ed è resa, perciò, disponibile a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

## 5. I canali di segnalazione interna

Ex art. 4, D. Lgs. n. 24/2023, i canali di segnalazioni interna sono canali propri della Società, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto di questa e della relativa documentazione.

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, le Società hanno previsto di istituire due canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti:

- un canale informatico tramite **piattaforma whistleblowing** accessibile da qualsiasi *browser* (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo: <https://inter.eticainsieme.it> (è sufficiente digitare nella barra degli indirizzi del browser [inter.eticainsieme.it](https://inter.eticainsieme.it)) che consente di inviare segnalazioni per iscritto. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il segnalante e permette in linea con quanto richiesto dal Disciplinare della Lega Serie A in materia di Sistemi di Gestione degli eventi calcistici di ricevere in tempo reale durante gli eventi calcistici segnalazioni da parte degli spettatori relative ad ogni forma di violenza, discriminazione o comportamento comunque in contrasto con i principi di correttezza, probità e civile convivenza, tenuti da chiunque acceda all'impianto sportivo)
- un **canale orale**, mediante telefonata al numero 0276398404 tramite il quale, senza indicare la propria identità, si dovrà comunicare esclusivamente che si intende fare una segnalazione indicando la società interessata. Ricevuta la telefonata verrà fissato un appuntamento telefonico o un incontro in presenza con il Gestore della segnalazione entro 15 giorni dal primo contatto. Nel corso dell'appuntamento, telefonico, il Gestore formulerà al segnalante le informazioni presenti nel *form* e le inseriranno direttamente in Piattaforma. In seguito alla compilazione, il Gestore comunicherà al segnalante il codice di sedici cifre per effettuare l'accesso e monitorare lo stato di avanzamento. In caso di incontro in presenza potrà essere raccolta la segnalazione e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal segnalante e/o la segnalazione potrà essere inserita in Piattaforma nel corso dell'incontro.

Successivamente all'invio della segnalazione, tramite la Piattaforma o tramite chiamata telefonica è poi possibile prenotare un incontro da svolgersi di persona o con collegamento via Microsoft Teams con i Gestori della segnalazione.

In **aggiunta** ai due canali sopra descritti e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, le Società mettono a disposizione per le **Segnalazioni Ordinarie** gli indirizzi e-mail dell'Organismo di Vigilanza/Organismo di Garanzia di Inter raggiungibili all'indirizzo [ODV@inter.it](mailto:ODV@inter.it) ovvero dell'Organismo di Vigilanza di IMC raggiungibile al seguente indirizzo [odv.intermedia@inter.it](mailto:odv.intermedia@inter.it), ovvero dell'Organismo di



Vigilanza di Inter Brand raggiungibile al seguente indirizzo [odv-interbrand@inter.it](mailto:odv-interbrand@inter.it)). Si precisa che l'utilizzo di tali indirizzi e-mail tutelerà il Segnalante così come previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle singole Società. I componenti degli Organismi di Vigilanza/Garanzia sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza.

## 6. Il Gestore della segnalazione

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, le Società, in accordo con le normative di riferimento, ritengono che il flusso di gestione delle segnalazioni debba coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 / Organismo di Garanzia di Inter e gli Organismi di Vigilanza di IMC e Inter Brand.

Tutti i componenti sono dotati della necessaria autonomia e indipendenza e sono in possesso di una formazione specifica in materia di gestione delle segnalazioni.

I destinatari delle segnalazioni ricevono formale incarico come soggetti facenti parte del Gestore della Segnalazione che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-*quaterdecies* D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione, di cui le Società sono Titolari del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

## 7. Il funzionamento della Piattaforma *eticainsieme*

Inter, IMC e Inter Brand hanno adottato una Piattaforma di segnalazione (<https://inter.eticainsieme.it>) che permette al segnalante di indicare a quale delle Società la segnalazione si riferisce; nella pagina iniziale, infatti, è visualizzata una schermata che presenta indicazione di tutte e tre le Società. Si precisa che sono adottate misure organizzative e di sicurezza che consentono ai Gestori della segnalazione di accedere solo alle segnalazioni di propria competenza. Individuata la società di riferimento, la piattaforma veicola la segnalazione al relativo Organismo di Vigilanza/Organismo di Garanzia composto, in entrambi i casi, da tre soggetti, espressamente indicati, i quali garantiranno la tutela della riservatezza del soggetto segnalante e di quello segnalato ed effettueranno le dovute valutazioni, verifiche e approfondimenti.

Inoltre, il segnalante, all'interno della Piattaforma, potrà scegliere di inviare la segnalazione a tutti i componenti del Gestore della segnalazione o a solo alcuni di essi.

La Piattaforma di segnalazione adottata, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, residente sul server – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo, prevede una registrazione riservata, l'utilizzo della crittografia e un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti.

Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalle Società Titolari del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

In caso di utilizzo della piattaforma, il segnalante dovrà compilare una serie di domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore della segnalazione della segnalazione di approfondire l'oggetto della stessa in prima battuta anche senza creare un contatto diretto con il segnalante stesso. La piattaforma consente,



altresi, di effettuare l'*upload* della documentazione che il segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore della segnalazione a supporto della propria segnalazione.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma, è prevista la possibilità di scambi di richieste tra il segnalante e il Gestore della segnalazione al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione o per organizzare l'incontro relativo al canale orale.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma, infatti, fornirà al segnalante un **codice di 16 cifre** che permetterà allo stesso di accedere al sistema e, pertanto, alla propria segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- avere un contatto diretto con il Gestore della segnalazione avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma utilizzata dalle Società permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge. La crittografia consente di garantire la riservatezza non solo del Segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda ovvero la società o l'ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno - ad utilizzare, fin da subito o in un momento successivo, l'identità dello stesso nelle attività di verifica e quindi rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dai gestori della segnalazione e/o all'ufficio del personale competente nella gestione del procedimento disciplinare;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della segnalazione;
- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati. In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.



## 8. La gestione della segnalazione

### a. Ricezione della segnalazione

Il Gestore della segnalazione, ricevuta la segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Laddove la segnalazione sia presentata ad un terzo soggetto, entro 7 giorni questo è tenuto all'inoltro della stessa al Gestore della segnalazione, notificando l'avvenuta trasmissione al segnalato.

### b. Istruttoria

I Gestori delle segnalazioni danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute ed in particolare dispongono di adeguati poteri ispettivi, possono accedere alla documentazione aziendale e hanno il potere di chiedere la collaborazione delle funzioni aziendali che ritengano più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche.

Nell'ambito dell'istruttoria il Gestore delle segnalazioni:

- in base ai contenuti della Segnalazione, classificano la stessa come:
  - i. palese o anonima
  - ii. whistleblowing o ordinaria o irrilevante (quando non possa rientrare in nessuna delle due categorie precedenti)
- mantengono le interlocuzioni con il soggetto segnalante e possono richiedere integrazioni;
- svolgono le opportune verifiche coinvolgendo, se necessario, soggetti terzi (interni o esterni alle Società) che abbiano le competenze necessarie per gestire la segnalazione ricevuta;
- sentono la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso le generalità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi dai Gestori delle segnalazioni senza il consenso del Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni. Si precisa che, pur in assenza di consenso ma resosi necessario per ragioni istruttorie, qualora anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, i Gestori provvedono ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione).

Il Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria segnalazione utilizzando i canali informativi di cui al precedente paragrafo 5. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le segnalazioni anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte dei Gestori della segnalazione, saranno considerate come Segnalazioni Ordinarie; in tali casi, non troveranno applicazione le garanzie e tutele di cui al D.Lgs. 24/23 e al Modello 231, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato.



### **c. Chiusura della segnalazione**

Entro il termine di 90 giorni dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, i Gestori di questa dovranno fornire un riscontro al soggetto segnalante (utilizzando il canale dallo stesso attivato), fermi restando gli obblighi in materia di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria, i Gestori stileranno una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della segnalazione per insufficienza di elementi di prova;
- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo/ Modello di Prevenzione e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo/ Modello di Prevenzione - nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo/ Modello di Prevenzione e dalla presente procedura – nei confronti dei segnalanti che abbiamo effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

In ogni caso, i Gestori delle segnalazioni forniranno un riscontro al segnalante sul seguito della segnalazione, di regola con le medesime modalità con cui è giunta la segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risultasse fondata verranno informate le funzioni aziendali competenti affinché siano intraprese le opportune azioni disciplinari interessando altresì gli organi gestionali e di controllo della Società di riferimento.

### **d. Conservazione della documentazione**

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, la segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per un massimo di cinque anni. In particolare, la segnalazione e i relativi documenti saranno conservati nella piattaforma per 5 anni dalla ricezione della segnalazione. L'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) potrà essere conservata fino a 5 anni a cura del Gestore della segnalazione.

Un elenco delle segnalazioni ricevute e dei relativi esiti (anonimizzato) sarà conservato anche oltre i 5 anni a cura dell'Ufficio Legale della Società.

## **9. Le condizioni per la protezione della persona segnalante**

Le Società non tollerano, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare e lo tutela in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela,



tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

Tra i destinatari della tutela rientrano oltre che il Segnalante:

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

Per quanto concerne le Segnalazioni whistleblowing, si rimanda al D.Lgs. 24/2023 per la dettagliata descrizione delle tutele. Per le Segnalazioni ordinarie, invece, si rimanda alle previsioni del Modello 231 adottato dalle singole società.

Ai sensi dell'art. 17, D. Lgs. n. 24/2023 costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.



## 10. Gli ulteriori canali di segnalazione per la sola FC Internazionale Milano S.p.A.

Solo per le violazioni che riguardano illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, atti od omissioni riguardanti il mercato interno, nonché atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori è possibile per il segnalante attivare un canale di segnalazione esterna presso l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Si precisa, tuttavia, che la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna su tali violazioni **esclusivamente** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. Non è attivo il canale di segnalazione interna (la Piattaforma) ovvero, questo non è conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- II. La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- IV. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito Internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale).

Sempre per le medesime violazioni è poi possibile effettuare una **divulgazione pubblica** che ricorre quando informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- II. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- III. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stesse.



**Attenzione:** gli ulteriori canali di segnalazione di cui al presente paragrafo sono attivabili esclusivamente per le Segnalazioni whistleblowing e non per le Segnalazioni ordinarie.

## 11. Il sistema sanzionatorio

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti Gestori nel caso di mancato rispetto della presente procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D. Lgs. 231/01 e nell'ordinamento sportivo; di conseguenza vengono estese ed applicate in caso di violazioni accertate le sanzioni previste dal sistema disciplinare descritto rispettivamente nel Modello 231 e nel Modello di Prevenzione, cui si rimanda per ogni dettaglio. Nel predetto sistema disciplinare, le Società hanno, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, c. 1 D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D. Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.