

U.C. SAMPDORIA S.P.A.



PROCEDURA *WHISTLEBLOWING*
(emessa il 28/02/2025)

INDICE

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	4
3. LE SEGNALAZIONI.....	6
4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	9
5. DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	10
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	12
6.1. Valutazione preliminare della segnalazione	12
6.2. Principi specifici nella gestione della segnalazione.....	13
6.3. Chiusura del processo di gestione della segnalazione	14
6.4. Conservazione della documentazione inerente a una segnalazione	14
7. RISERVATEZZA.....	16
8. MISURE DI PROTEZIONE	17
9. DATA PROTECTION	19
10. SANZIONI	20
11. SEGNALAZIONE ESTERNA	21
12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	22

1. PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di strutturare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività di U.C. Sampdoria S.p.A.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che **disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e tiene conto delle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 fa ora rimando al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse.

2. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche e integrazioni
“Decreto 231”	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
“Decreto <i>Whistleblowing</i>”	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di <i>“attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”</i>
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione
“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679
“Modello 231”	il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231 adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza o “OdV”	l’organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 dalla Società
“Procedura” o “Procedura <i>Whistleblowing</i>”	la presente procedura
“Persona Coinvolta”	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
“Piattaforma”	il <i>software</i> attivato dalla Società per l’invio e la gestione delle segnalazioni in conformità al Decreto <i>Whistleblowing</i>

“Responsabili Safeguarding”	i Responsabili contro abusi, violenze e discriminazioni, individuati dalla Società ai sensi delle Linee Guida FIGC emanate con Comunicato ufficiale n. 87/A
“Sampdoria” o “Società”	Unione Calcio Sampdoria S.p.A., con sede legale in Genova, Via XX Settembre, 254, 16129
“Segnalanti” o “Whistleblowers”	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Soggetti Collegati”	i soggetti ai quali sono applicabili le tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori (i.e., persone fisiche operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che assistono quest'ultimo nel processo di segnalazione); (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

3. LE SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sono quelle di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (vale a dire, la Società) e possono riguardare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 della Società, ivi inclusa la Parte Speciale dedicata agli illeciti previsti dal Codice di Giustizia Sportiva della FIGC (di seguito, le “**Segnalazioni 231**”), che non rientrino tra gli illeciti indicati ai punti di seguito indicati;

Esempio I: il potenziale *Whistleblower* scopre che un collega è solito non rispettare alcuni *step* fondamentali di un processo aziendale di diretto impatto sul funzionamento del Modello 231 (ad esempio, gli *step* previsti dalla procedura in tema di selezione e gestione del personale).

Esempio II: il potenziale *Whistleblower* scopre che un collega, indipendentemente dalla violazione o meno di un principio procedurale, ha commesso (o tentato di commettere) un reato di possibile rilevanza ai sensi del Decreto 231 nell'ambito dell'attività lavorativa, ovvero, comunque, ha tenuto una condotta criminosa (ad esempio, ha cercato di corrompere un pubblico ufficiale nell'ambito di un'ispezione presso la Società).

2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;

Esempio: il potenziale *Whistleblower* scopre che vengono aggirati gli obblighi di tutela dei dati personali di controparti contrattuali.

3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

Esempio: il potenziale *Whistleblower* scopre che la Società sta omettendo i versamenti delle somme dovute a titolo di IVA, oppure il potenziale *Whistleblower* scopre che la Società sta utilizzando in modo improprio fondi erogati dall'Unione Europea.

4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

Esempio: il potenziale *Whistleblower* scopre che si stanno adottando pratiche tese ad aggirare la normativa fiscale italiana (ad esempio, avvalendosi di società collegate estere per spostare artificialmente fuori dall'Italia gli introiti della Società).

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui ai precedenti numeri 2), 3) e 4) relativamente agli atti dell'Unione nei settori indicati.

Esempio: il potenziale *Whistleblower* scopre che le Società, pur non violando direttamente le disposizioni di cui ai numeri 2), 3) e 4) sopra indicati, stanno adottando comportamenti che vanificano l'efficacia delle relative previsioni.

Attraverso il canale di segnalazione interna indicato al successivo paragrafo 4, possono, inoltre, essere segnalati comportamenti, atti od omissioni costituenti – anche potenzialmente – condotte di abuso, violenza e discriminazione ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 39/2021, della delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25 luglio 2023 e delle Linee Guida FIGC emanate con Comunicato ufficiale n. 87/A oppure condotte di violazione della Parte Speciale del Modello 231 della Società dedicata alla prevenzione di tali condotte (le “**Segnalazioni Safeguarding**”).

Esempio I: il potenziale *Whistleblower* scopre che un collega non ha rispettato le regole previste dalla Parte Speciale del Modello 231 in materia di *Safeguarding* (ad esempio ha fatto accesso agli spogliatoi utilizzati da minori in assenza di un'effettiva necessità e non rientrando tra i soggetti che hanno diritto di accesso a detti spogliatoi secondo quanto previsto dalla Parte Speciale del Modello 231 in materia di *Safeguarding*).

Esempio II: il potenziale *Whistleblower* scopre che un collega, indipendentemente dalla violazione o meno di un principio procedurale, ha commesso (o tentato di commettere) una condotta di abuso, violenza o discriminazione (ad esempio, ha compiuto un atto di bullismo nei confronti di un atleta).

(PUNTI DI ATTENZIONE!)

- 1) Il Decreto *Whistleblowing* **non trova applicazione per le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale** che attengono ai propri rapporti di lavoro o ai rapporti di lavoro con il proprio superiore gerarchico; pertanto, le segnalazioni di tal tipo (ad esempio, quella di un soggetto che ritenga di non essere adeguatamente valorizzato in ambito lavorativo rispetto ai suoi colleghi) non verranno trattate ai sensi della presente Procedura.
- 2) Le violazioni del Codice Etico – salvo che corrispondenti a violazioni del Modello 231, a illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 o alle altre violazioni indicate nel presente paragrafo – non possono essere segnalate ai sensi della presente Procedura e verranno trattate come segnalazioni ordinarie.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato ai sensi del Decreto *Whistleblowing* (e previa informativa alle rappresentanze sindacali) un canale di segnalazione interna attraverso la seguente Piattaforma: <https://sampdoria.smartleaks.cloud/#/>.

Il canale consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta (nonché in modalità orale, tramite il caricamento di *file* audio), garantendo, anche tramite l'utilizzo della crittografia, la riservatezza del Segnalante che effettua la segnalazione tramite lo stesso.

La riservatezza è garantita anche per la Persona Coinvolta e per la persona menzionata nonché per il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione indicato consente altresì l'effettuazione di segnalazioni in forma anonima, per le quali l'identità del Segnalante non è in alcun modo rinvenibile.

Inoltre, il Segnalante ha facoltà di effettuare la segnalazione in forma orale ai Destinatari del canale di segnalazione interna (individuati al successivo paragrafo 5), richiedendo un incontro diretto, che verrà fissato entro un termine ragionevole.

5. DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, il destinatario delle segnalazioni deve essere individuato in una persona o un ufficio (interno o esterno all'ente) autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

Al fine di garantire il requisito dell'autonomia, la Società ha individuato quale destinatario delle segnalazioni un Comitato *Whistleblowing* (di seguito anche "**Comitato**") che viene appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni effettuate ai sensi della presente Procedura.

Il destinatario è stato formato sulla base della disciplina in materia di *whistleblowing* e sul funzionamento del sistema di segnalazioni adottato e previsto dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni 231 vengono condivise con l'OdV della Società.

Nel condividere la Segnalazione 231 all'OdV l'identità del Segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione restano riservate (salvo consenso per iscritto del Segnalante a rivelare la propria identità all'OdV). A fini della condivisione di una Segnalazione 231 all'OdV, il Comitato deve rispettare le seguenti indicazioni:

- il Comitato avvisa l'OdV del ricevimento di una segnalazione di rilevanza 231, tramite *e-mail*, con richiesta di fissare un incontro (anche tramite sistemi di videoconferenza);
- la comunicazione, via *e-mail*, con la quale viene dato avviso all'OdV deve essere priva di qualsiasi allegato e descrizione/dettaglio della segnalazione;
- nel corso dell'incontro con l'OdV, il Comitato è tenuto a descrivere il contenuto della segnalazione (ed eventuale documentazione a supporto) senza rivelare l'identità del Segnalante (salvo consenso espresso di quest'ultimo alla divulgazione della propria identità all'OdV);
- laddove nell'ambito della valutazione della Segnalazione 231 sia necessario condividere documentazione istruttoria con l'OdV, il Comitato dovrà provvedere all'oscuramento/omissione dei dati da cui sia ricavabile l'identità del Segnalante (salvo consenso espresso di quest'ultimo alla divulgazione della propria identità all'OdV) e di altri soggetti menzionati nella segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione 231 giungesse direttamente all'OdV, quest'ultimo se accerta che il Segnalante ha effettuato la segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing* (esprimendo la volontà di beneficiare delle tutele previste da detto decreto), provvede a

condividere la segnalazione con il Comitato entro 7 giorni, al fine di gestire la stessa tramite la Piattaforma e secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Di seguito viene descritto il processo di gestione della segnalazione interna.

6.1. Valutazione preliminare della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Comitato rilascia, tramite la Piattaforma, al Segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione.

Qualora un componente del Comitato sia una Persona Coinvolta nella segnalazione, lo stesso verrà estromesso e si asterrà dallo svolgere le attività demandate al Comitato (dall'analisi preliminare ai suggerimenti finali) con riferimento a tale specifica segnalazione¹.

Il Comitato:

- a. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della segnalazione, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura;
- b. classifica la segnalazione:
 - "pertinente" quando la stessa risulta essere stata inviata in conformità al Decreto *Whistleblowing* e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e della presente Procedura;
 - "non pertinente" e l'archivia, quando:
 - i. la stessa è manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto *Whistleblowing* e indicate al paragrafo 3 della presente Procedura;
 - ii. viene prodotta solo documentazione, in assenza di una segnalazione di condotte illecite.

In caso di segnalazione "non pertinente", il Comitato indicherà per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Laddove il contenuto della segnalazione sia tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione sia corredata da documentazione non appropriata o tale da non far comprendere

¹ Si specifica che, in tali eventualità, al componente del Comitato che sia anche una Persona Coinvolta nella segnalazione verrà inibito anche a livello informatico l'accesso ai riferimenti della stessa fino a che non sarà stata compiutamente gestita. La gestione della segnalazione da parte solo di alcuni membri del Comitato può avvenire anche in caso di ferie o malattia di uno degli stessi.

il contenuto della stessa, il Comitato potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, tramite la Piattaforma, al fine di procedere a una corretta classificazione della segnalazione.

Laddove la segnalazione venga valutata come “pertinente”, il Comitato:

- a. prende in carico la gestione della segnalazione;
- b. se la segnalazione è qualificabile come una Segnalazione 231 (o vi siano dubbi al riguardo) provvede a coinvolgere tempestivamente l’Organismo di Vigilanza (nelle modalità indicate al paragrafo 5), al fine di valutare – in sessione congiunta – se la stessa debba essere gestita dallo stesso di concerto e con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, in conformità con quanto previsto dalla presente Procedura.
- c. se la Segnalazione è qualificabile come Segnalazione *Safeguarding*, provvede a inoltrare la stessa ai Responsabili *Safeguarding* al seguente indirizzo *e-mail*: safeguarding@sampdoria.it. In tal caso, la Segnalazione *Safeguarding* sarà gestita dai Responsabili *Safeguarding* in linea con i principi contenuti nella presente Procedura.

(PUNTO DI ATTENZIONE!):

In conformità all’art. 4 del Decreto *Whistleblowing*, la Segnalazione interna presentata a un soggetto diverso dal Comitato deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni dal ricevimento) al Comitato dandone comunicazione al Segnalante e avvisando lo stesso che la segnalazione è stata inoltrata all’apposito Comitato.

6.2. Principi specifici nella gestione della segnalazione

La gestione della segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la segnalazione, il Comitato svolge le seguenti attività:

- a. se necessario, richiede al Segnalante integrazioni; a tal riguardo, la Piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b. fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla segnalazione entro **tre mesi** dalla data dell’avviso di ricevimento della segnalazione (tale riscontro potrà essere anche di tipo “interlocutorio” laddove vi sia la necessità di proseguire le indagini relative a una segnalazione).

In relazione alle Segnalazioni 231, il Comitato esercita le attività di cui sopra di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. Le interazioni tra il Comitato e l'Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di comunicazioni riservate, colloqui, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

Il Comitato ha facoltà di richiedere, in ogni momento, il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

Il Comitato ha, inoltre, la facoltà di sentire la Persona Coinvolta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti tramite la Piattaforma.

I membri del Comitato interagiscono scambiandosi informazioni e/o documenti per il tramite della Piattaforma, la quale consente la creazione di una sezione per ciascuna segnalazione, nel quale sono archiviate le relative informazioni e documentazione.

6.3. Chiusura del processo di gestione della segnalazione

Le evidenze raccolte durante l'analisi della segnalazione e le indagini interne effettuate in relazione alla stessa vengono esaminate per comprendere il contesto della segnalazione e per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi delle Procedura.

Laddove a seguito delle indagini interne condotte, la segnalazione interna risulti fondata, il Comitato – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento alle Segnalazioni 231 – valuta con quali soggetti competenti all'interno della Società condividere il resoconto della gestione della segnalazione, al fine di intraprendere le azioni necessari, quali ad esempio: (i) misure disciplinari; (ii) azioni idonee a rimediare alla situazione che è emersa dalla segnalazione e dalle indagini interne e (iii) azioni atte a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

6.4. Conservazione della documentazione inerente a una segnalazione

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate negli archivi previsti dalla Piattaforma (indicata al paragrafo 4 della presente Procedura).

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La segnalazione e relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione.

7. RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

L'identità del Segnalante è coperta da segreto in un eventuale procedimento penale (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) e nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata.

La **necessità di rilevare l'identità del Segnalante**, saranno comunicate per iscritto e potrà essere effettuata esclusivamente se rilasciato **esplicito consenso** qualora:

- una contestazione disciplinare sia fondata in tutto o in una parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (in caso di mancato consenso, non sarà possibile utilizzare la segnalazione nell'ambito del procedimento disciplinare);
- nei procedimenti instaurati in seguito a una segnalazione, la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona cui è rivolta la contestazione.

8. MISURE DI PROTEZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. In conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* è garantita l'applicabilità di specifiche misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della segnalazione, il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni di cui al paragrafo 3 della Procedura;
- b. la segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing* (con esclusione delle segnalazioni di illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva e le Segnalazioni *Safeguarding*).

Le misure di protezione previste nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati sono le seguenti:

- divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore di Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto² o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e

² Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

- sussistessero le condizioni di cui sopra;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (indicate nel Decreto *Whistleblowing* e nella precedente Procedura al paragrafo 10)

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

In particolare, tutti i soggetti che in qualunque modo sono coinvolti nel ricevimento e nella gestione delle segnalazioni interne sono stati adeguatamente istruiti e vincolati alla riservatezza.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società viene disciplinato attraverso un apposito contratto ai sensi dell'art. 28 del GDPR mentre le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura vengono autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 28 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte verranno fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR attraverso l'informativa sul trattamento dei dati personali disponibile sulla sezione "Informativa sulla Privacy" della Piattaforma.

Nei casi previsti dalla norma, il Comitato potrà richiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità; la richiesta e l'eventuale rilascio del consenso saranno tracciati all'interno dell'area riservata per la gestione delle comunicazioni tra Segnalante e Comitato.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, saranno cancellati immediatamente.

10. SANZIONI³

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) **chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:**

- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una **sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando è accertata** in capo allo stesso: *(i)* anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave⁴.

³ Si precisa che Il presente paragrafo non trova applicazione in caso di segnalazioni riguardanti gli illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva e le Segnalazioni *Safeguarding*.

⁴ Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.

11. SEGNALAZIONE ESTERNA

Fermo restando la priorità del canale di segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC: (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Le segnalazioni che possono essere effettuate tramite il suddetto canale di segnalazione esterna dell'ANAC possono riguardare esclusivamente le violazioni elencate al paragrafo 3 della presente Procedura (fatta eccezione per le Segnalazioni 231 e le Segnalazioni Safeguarding, che possono essere effettuate solo tramite canale interno).

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale interno indicato nella Procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica, si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Al canale esterno sopra indicato, resta inoltre sempre valida la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione effettuata.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e le segnalazioni esterne, sono rese accessibili a tutti, anche tramite la pubblicazione della presente Procedura sul sito web: <https://sampdoria.smartleaks.cloud/#/>.

Come sopra anticipato, le persone responsabili della raccolta e della gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura sono state specificamente formate e sono tenute ad essere aggiornate sulle novità in materia di *whistleblowing* che dovessero intervenire.

La Società prevede, altresì, la sensibilizzazione del vertice aziendale, del personale e dei propri collaboratori sulle tematiche *whistleblowing* tramite l'inserimento delle stesse nelle sessioni formative, che vengono periodicamente svolte.