



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **1 di 10**

PMOG-1 Protocollo di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)

Premessa

Il presente Protocollo ha lo scopo di rispondere al disposto di cui al D.Lgs. 24/2023 intervenuto a modificare le precedenti norme in materia di tutela del segnalante previste dall'art. 6 co. 2 bis, 2 ter e 2 quater D.Lgs. 231/2001.

Così come la previgente disciplina, anche il D.Lgs. 24/2023, pur introducendo rilevanti modifiche al sistema, prevede che siano predisposti canali di segnalazione che consentano di presentare segnalazioni relative a violazioni di cui si abbia conoscenza in ragione del proprio contesto lavorativo, tali da garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

1) Definizioni

Ai fini della presente Procedura i seguenti termini avranno i significati di seguito specificati:

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società come elencati al paragrafo 3);

Responsabile della gestione: è il soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione interna;

Piattaforma Web: è il sistema informatico accessibile tramite web con il quale la Società A.S. Cittadella garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante;

Segnalante: è la persona di cui al paragrafo 2) che effettua ed invia la Segnalazione in relazione ad informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, consistente in attività lavorative o professionali, presenti o passate;

Facilitatore: è la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza è mantenuta riservata;

Segnalazione: è la comunicazione delle violazioni elencate al paragrafo 3);

Canali di Segnalazione: le modalità attivate dalla Società A.S. Cittadella e descritte al paragrafo 4) attraverso le quali è possibile effettuare le Segnalazioni e che garantiscono la riservatezza.

2) Segnalanti cui la procedura si applica

La presente procedura si applica alle seguenti persone che effettuino Segnalazioni:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **2** di **10**

- lavoratori subordinati della Società;
- preparatori atletici, allenatori, direttori sportivi e calciatori;
- lavoratori autonomi e collaboratori della Società;
- lavoratori o collaboratori di soggetti fornitori di beni, servizi e opere;
- liberi professionisti e consulenti che operano per la Società;
- volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La procedura si applica a tali persone anche quando la Segnalazione avvenga

- in fase di selezione o precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite durante lo stesso.

3) Oggetto delle Segnalazioni

Si precisa che per effettuare le Segnalazioni, il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare verificabili.

Per “Violazioni” oggetto di Segnalazione si intendono le seguenti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- 2) violazioni del Modello di organizzazione e gestione;
- 3) illeciti 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;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **3** di **10**

- 4) atti od omissioni fraudolenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Costituiscono altresì “Violazioni” gli “illeciti sportivi” intendendosi per tali:

- atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità;
 - violazione delle norme previste dal Codice di Giustizia Sportiva;
 - illeciti di cui all’art.6, co.4, Codice di Giustizia Sportiva;
 - violazione delle Norme Organizzative Interne (NOIF);
 - eventuali ulteriori comportamenti illeciti che possano determinare responsabilità per la società e in relazione ai quali rilevi quale esimente o attenuante il Modello ex art. 7 co. 5 Statuto FIGC;
- nonché “abusi, violenze e discriminazioni” sui tesserati come definiti nel “Regolamento Safeguarding” emanato dalla FIGC.

La presente procedura, così come la disciplina del D.Lgs. 24/2023, non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4) Segnalazioni interne

Responsabili della gestione

Responsabili della gestione dei canali di Segnalazione nella Società A.S. Cittadella sono:

- il Responsabile Safeguarding, in relazione ad “abusi, violenze e discriminazioni” ed alla violazione delle relative regole di prevenzione contenute nel Codice Etico e di Condotta e nel Modello di Organizzazione e Gestione;
- l’Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs. 231/01, in relazione ad ogni altra violazione.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **4 di 10**

Modalità di presentazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere effettuate utilizzando l'apposita Piattaforma Web, raggiungibile all'indirizzo internet che deve essere comunicato ai soggetti indicati al paragrafo 2) dalla funzione competente in ragione del tipo di rapporto.

L'accesso alla Piattaforma deve essere effettuato da dispositivi personali e non tramite la rete della Società A.S. Cittadella, al fine di prevenire all'origine qualsiasi forma di tracciabilità.

Tramite la Piattaforma Web sarà possibile registrarsi ed inviare Segnalazioni nominative, con gestione riservata dell'identità, seguire lo stato di lavorazione delle Segnalazioni e interloquire con il destinatario della Segnalazione mediante un sistema di messaggistica integrato. In fase di registrazione si raccomanda di indicare un indirizzo e-mail (account) personale, non aziendale, affinché sia in ogni caso escluso che altri soggetti della Società possano, anche accidentalmente, venire a conoscenza dell'identità del Segnalante.

Il sistema consente altresì Segnalazioni anonime da parte di utenti non registrati che potranno comunque seguire l'iter mediante apposito codice.

Laddove si intenda comunque indicare il proprio nominativo in una segnalazione effettuata senza registrarsi, dovrà essere utilizzato l'apposito campo del form, in modo da consentirne la visualizzazione da parte del Responsabile della gestione solo ove necessario.

La Segnalazione sarà compilata tramite apposito form che presenta i campi relativi a:

- Rapporto del Segnalante con la Società
- Oggetto della Segnalazione
- Autori della violazione ed altre persone coinvolte
- Luoghi di commissione delle violazioni
- Data presunta di inizio e fine della violazione
- Descrizione
- Allegati

La compilazione del form sarà agevolata da appositi "menù a tendina".

La Segnalazione sarà cifrata dal sistema e memorizzata separandola dall'identità del Segnalante e di essa sarà inviata una e-mail di notifica al Responsabile della gestione.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **5 di 10**

Sarà in alternativa possibile, tramite la stessa Piattaforma Web, registrare un messaggio vocale avente i medesimi contenuti e che sarà registrato con alterazione del timbro vocale al fine di non rendere il Segnalante immediatamente identificabile.

Il Segnalante potrà altresì richiedere all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile Safeguarding ove competente sempre tramite Piattaforma Web un colloquio in presenza al fine di effettuare la propria Segnalazione, inserendo tale richiesta al posto del contenuto della segnalazione.

I canali di Segnalazione sopra indicati escludono la possibilità che la Segnalazione sia presentata a soggetto diverso rispetto ai Responsabili della gestione.

Ove la segnalazione dovesse pervenire al Responsabile non competente, lo stesso deve, tempestivamente e comunque non oltre sette giorni dal ricevimento, utilizzare la piattaforma stessa per inserire la segnalazione in modo che pervenga al Responsabile competente, nonché darne avviso al segnalante.

Gestione delle Segnalazioni

Il Responsabile della gestione competente deve avviare l'istruttoria sui fatti segnalati mantenendo riservata l'identità del Segnalante e curando, ove debba coinvolgere altri soggetti, di non comunicare agli stessi dati che possano ricondurre all'identità del soggetto Segnalante.

Analoga riservatezza deve essere tenuta nei confronti del Facilitatore, nonché, fino all'esito del procedimento di gestione della segnalazione, della persona segnalata e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

La gestione della Segnalazione da parte del Responsabile della gestione competente avverrà tramite la Piattaforma Web che contiene varie schede con l'attività svolta, la messaggistica e la documentazione.

Il Responsabile della gestione competente deve:

- a) rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni per il tramite della messaggistica integrata nella Piattaforma Web o con altra modalità definita nell'eventuale incontro in presenza;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **6 di 10**

c) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute e fornire riscontro entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento;

e) curare che siano fornite informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni anche tramite sito web.

Ove la Segnalazione avvenga con incontro di persona, la Segnalazione può essere registrata o verbalizzata previo consenso del Segnalante. L'eventuale verbale può essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante mediante sottoscrizione.

Durante il procedimento la persona coinvolta può essere sentita e deve esserlo, ove ne faccia richiesta, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nei casi in cui la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso scritto del Segnalante alla rivelazione della sua identità e di eventuali ulteriori dati riservati, previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni della rivelazione.

Per gli ulteriori aspetti procedurali si rimanda al Manuale d'uso della Piattaforma Web, presente sul relativo portale.

5) Segnalazioni esterne

Casistica segnalazioni ad ANAC

La persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D.Lgs. 24/2023;
- b) la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi del paragrafo 4) e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **7 di 10**

Canale di Segnalazione esterna all'ANAC

Le modalità di Segnalazione esterna e la procedura di gestione della stessa sono consultabili sul sito internet dell'ANAC www.anticorruzione.it

La Segnalazione esterna all'ANAC è esclusa per le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e per le violazioni in materia di “abusi, violenze e discriminazioni”, per le quali è possibile utilizzare solo il canale di Segnalazione interna.

Segnalazione esterna alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

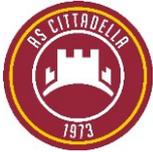
I tesserati sono comunque tenuti, indipendentemente dall'avvenuta o meno segnalazione whistleblowing interna, a segnalare qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione o sopruso in ogni ambito e per qualsiasi motivazione, inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive, di cui vengano a conoscenza alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding, utilizzando i servizi di segnalazione istituiti sul sito internet della FIGC.

6) Divieto di atti discriminatori e/o ritorsivi, nonché di vittimizzazione secondaria

E' fatto assoluto divieto di compiere atti ritorsivi nei confronti di chi effettui Segnalazioni interne o esterne per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni stesse.

Costituiscono possibili atti ritorsivi:

- 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;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **8** di **10**

- 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 siffatti comportamenti nei confronti di chi abbia effettuato Segnalazioni, è onere della Società dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alle Segnalazioni stesse, pena la nullità degli atti compiuti.

La protezione si estende anche a:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate stabilmente a lui da legame affettivo o parentela entro il quarto grado o rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o in cui il Segnalante lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

In tema di abusi, violenze e discriminazioni è altresì vietata ogni forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

7) Divulgazione pubblica

Le medesime tutele previste dal precedente paragrafo 6) sono garantite anche a chi effettui una divulgazione pubblica dell'oggetto della Segnalazione, nonché alle persone ed enti ad esso legati nei medesimi termini del paragrafo che precede, quando ricorre una delle seguenti condizioni:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **9** di **10**

- a) la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini;
- b) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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 stessa.

8) Sanzioni disciplinari per violazione della presente procedura

Costituiscono condotte sanzionate disciplinarmente:

- le violazioni delle regole poste a tutela della riservatezza;
- l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione;
- le Segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave, quando la responsabilità per calunnia o diffamazione sia accertata con sentenza civile o penale di primo grado;
- la commissione di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti protetti.

Verrà applicato il Sistema Disciplinare del Modello di Organizzazione e Gestione, quanto alla procedura di accertamento e sanzionatoria, e si applicheranno le sanzioni ivi previste in base al principio di proporzionalità rispetto al fatto commesso.

9) Tutela dei dati personali

I dati personali contenuti nella Segnalazione sono gestiti, previa autorizzazione al trattamento o nomina a Responsabile esterno del trattamento, dall'Organismo di Vigilanza nonché dal Responsabile Safeguarding quali Responsabili della gestione dei canali di segnalazione, e, per quanto di necessità, dalla società fornitrice della Piattaforma Web, previa nomina a Responsabile esterno del trattamento.

I dati personali sono trattati nel rispetto del Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003, attraverso adeguate misure tecniche ed organizzative.

I dati personali manifestamente non utili alla gestione della Segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti, devono essere immediatamente cancellati.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
*PROTOCOLLI DI PREVENZIONE***

PMOG-1

REVISIONE DEL **24.6.2025**

PAGINA **10 di 10**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento di ciascuna Segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

All'interno della Piattaforma Web è presente idonea informativa in merito al trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 Reg. UE 2016/679.