

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### INDICE

<b>1) Premessa e scopo</b> .....	2
<b>2) Normativa e documenti di riferimento</b> .....	3
2.1 Normativa.....	3
2.2 Documenti interni.....	3
<b>3) Definizioni</b> .....	3
<b>4) Ambito di applicazione</b> .....	4
4.1 Soggetti che possono effettuare una segnalazione.....	4
4.2 Fattispecie oggetto delle segnalazioni.....	5
4.3 Segnalazioni improprie.....	6
<b>5) Procedura</b> .....	6
5.1 Soggetto referente delle segnalazioni.....	6
5.2 Modalità e canali di segnalazione.....	7
5.3 Contenuto delle segnalazioni.....	7
5.4 Segnalazioni anonime.....	8
5.5 Gestione delle segnalazioni.....	8
5.6 Conservazione e archiviazione dei documenti.....	10
<b>6) Forme di tutela</b> .....	10
6.1 Riservatezza.....	10
6.2 Divieto di ritorsioni.....	11
6.3 Misure di sostegno.....	11
6.4 Limitazioni di responsabilità.....	12
6.5 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	12
6.6 Estensione delle tutele.....	12
6.7 Presupposti per segnalazione ANAC.....	13
<b>7) Trattamento dei dati personali</b> .....	13
<b>8) Aggiornamento e diffusione della Procedura</b> .....	13

## 1) Premessa e scopo

MASTER GROUP SPORT S.R.L. protegge la propria azienda e coloro che vi collaborano mediante l'istituzione di una Whistleblowing Policy, ossia una Procedura che permetta di effettuare segnalazioni di sospette condotte scorrette, di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

L'ultimo aggiornamento della presente Procedura consente, altresì, alla Società di conformarsi alle disposizioni introdotte dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto "Whistleblowing") *"di 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"*. La disciplina persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti all'interno dell'ente, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo - in danno all'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha rilevanza ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 che fa rimando al suddetto Decreto per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse.

La Procedura tiene, altresì, conto della normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione dei dati.

Scopo della presente Procedura è quello di:

- fornire al c.d. whistleblower (segnalante) indicazioni operative chiare in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicazioni circa le forme di tutela che vengono offerte dal nostro ordinamento;
- illustrare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- consentire all'azienda di monitorare e ridurre il più possibile il rischio di subire e provocare danni di qualunque tipo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: ambientali, economici, legati alla salute e alla sicurezza, di immagine, etc.).

Si specifica che l'eventuale segnalazione oggetto della presente procedura non sostituirà o farà venir meno il diritto e/o l'obbligo di ognuno di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie competenti laddove ritenuto necessario.

## 2) Normativa e documenti di riferimento

### 2.1 Normativa

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019;
- D. Lgs. 24/2023, Tutela dei soggetti che segnalano violazioni della normativa comunitaria e nazionale;
- D. Lgs. 231/2001, Responsabilità amministrativa da reato;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR).

### 2.2 Documenti interni

- Modello di Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Procedure aziendali.

## 3) Definizioni

Ai fini della presente Procedura si intendono per:

- a) **violazioni:** comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e siano riconducibili all'interno delle fattispecie di cui al successivo paragrafo 4.2;
- b) **informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) **segnalazione o segnalare:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti aventi ad oggetto le violazioni di cui al successivo paragrafo 4.2;
- d) **persona segnalante (c.d. whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- e) **facilitatore:** una 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;
- f) **contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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;
- g) **persona segnalata o segnalato o 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;

- h) **destinatario o gestore della segnalazione:** soggetto e/o organo avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni;
- i) **riscontro:** comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- j) **seguito:** azione intrapresa dal destinatario della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- k) **ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

#### 4) Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica a MASTER GROUP SPORT S.R.L.

La Società rientra tra i soggetti di cui all'art. 3, comma 2 lettera b) del D. Lgs. 24/2023 secondo il quale le relative disposizioni si applicano a soggetti di settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

##### 4.1 Soggetti che possono effettuare una segnalazione

Le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.2, relative a violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/ o di collaborazione con MASTER GROUP SPORT S.R.L., possono essere effettuate da:

- i lavoratori subordinati della Società, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. lgs. 81/2015 (ad esempio, dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio) e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. 81/2017, i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

- 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 la Società.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere;
- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o di collaborazione di cui sopra se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### *4.2 Fattispecie oggetto delle segnalazioni*

Le segnalazioni possono, dunque, avere ad oggetto tutti i fatti e/o omissioni ritenuti potenzialmente pericolosi e/o rischiosi, tali da minacciare l'organizzazione aziendale nel suo complesso ovvero altri dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, soci o, ancora, la collettività.

Sono certamente rilevanti:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- comportamenti in violazione del Modello di Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e/o del Codice Etico e/o qualsiasi altro fatto e/o omissione che possano configurare un danno patrimoniale e/o di immagine all'azienda;
- violazioni di procedure aziendali.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, in ragione delle funzioni svolte, e non basati su voci correnti. Non è, comunque, necessario che il soggetto segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

È, pertanto, opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche ed ottenere adeguati riscontri.

La segnalazione può riguardare sia una violazione commessa, sia una violazione non ancora commessa che la persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbe esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare violazioni (ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

#### *4.3 Segnalazioni improprie*

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate.

La Società si riserva di adottare i provvedimenti di legge più opportuni, anche di natura disciplinare, qualora vengano effettuate con dolo o colpa grave segnalazioni immotivate e destituite di qualsivoglia fondamento e venga accertata la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi inesequibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

## **5) Procedura**

### *5.1 Soggetto referente delle segnalazioni*

Le segnalazioni dovranno essere rivolte all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 di MASTER GROUP SPORT S.R.L. (di seguito indicato anche come "OdV", "gestore", "destinatario").

L'OdV verrà considerato Destinatario di garanzia della segnalazione ricevuta.

## 5.2 Modalità e canali di segnalazione

Il segnalante potrà scegliere fra i seguenti canali interni per inviare la propria segnalazione:

**a) modalità scritta:** a mezzo raccomandata a/r indirizzata all'Organismo di Vigilanza di MASTER GROUP SPORT S.r.l. presso la sede dello Studio legale dell'Avv. Margiotta in Milano, Viale Sabotino 19/2 - 20135.

Per garantire la riservatezza del segnalante è opportuno che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse sigillate:

- la prima busta deve recare all'esterno la dicitura "Busta n. 1 – dati identificativi" e deve contenere i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e l'indicazione di un indirizzo per ricevere le comunicazioni relative alla segnalazione. In merito è opportuno non utilizzare contatti professionali, ma utilizzare recapiti personali;
- la seconda busta deve contenere la segnalazione con gli elementi indicati al successivo punto 5.3, e recare all'esterno la dicitura "Busta n. 2 – Segnalazione ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023". All'interno della Busta n. 2 non devono essere indicati dati ed informazioni utili ad identificare il soggetto segnalante;
- entrambe le buste chiuse dovranno, poi, essere inserite in una terza busta chiusa sigillata che rechi all'esterno la dicitura "Riservata personale all'Organismo di Vigilanza Master Group Sport S.r.l.". Resta inteso che i membri dell'OdV saranno gli unici deputati ad avere accesso alla corrispondenza di cui sopra.

**b) modalità orale:** al numero + 39 02.58.300.672;

**c) incontro diretto con l'OdV:** nel caso di richiesta del segnalante, la segnalazione può essere effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore della segnalazione in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Previo consenso della persona segnalante si potrà procedere alla registrazione dell'incontro con dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Nel caso non si possa procedere alla registrazione, o in caso di mancato consenso del segnalante alla registrazione, verrà redatto un verbale a cura dell'OdV, sottoscritto anche dalla persona segnalante.

## 5.3 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta segnalata.

Allo scopo di consentire, da una parte, la tutela della riservatezza del segnalante e, dall'altra parte, di consentire al destinatario di effettuare le dovute ed appropriate verifiche

e tutti gli accertamenti ritenuti utili o necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati, la segnalazione deve contenere i seguenti requisiti minimi:

- i dati identificativi della persona segnalante (salvo in caso in segnalazione anonima) e un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (ad esempio, la qualifica o il settore in cui svolge la propria attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- eventuali documenti, da allegare alla segnalazione, che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza della violazione segnalata.

#### 5.4 Segnalazioni anonime

Sono preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, tuttavia sono ammesse anche segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificare il soggetto segnalante, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, prive di fondamento, non circostanziate.

Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima sono tenuti in considerazione la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione stessa da fonti attendibili. Le tutele di cui al paragrafo 6. della presente Procedura previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano anche nei casi di segnalazione anonima qualora la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

#### 5.5 Gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni ricevute sono gestite garantendo la massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse.

##### a. Verifica preliminare

Al ricevimento della segnalazione, l'OdV:

- invia una comunicazione attestante il ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;

- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, finalizzata alla valutazione dei presupposti giuridici e fattuali per proseguire con la fase del vero e proprio accertamento;
- provvede all'archiviazione della segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile, come ad esempio in caso di:
  - segnalazione avente ad oggetto rivendicazioni di natura personale o comunque circostanze estranee ai temi di cui al paragrafo 4.2;
  - genericità del contenuto della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di fatti o circostanze corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
  - in caso di archiviazione provvede a darne comunicazione al segnalante indicandone, in maniera sintetica, le ragioni;
  - nel caso di segnalazione contenente informazioni circostanziate e rilevanti il gestore attiva la fase di accertamento.

#### b. Fase di accertamento

La fase di accertamento comprende ogni attività istruttoria necessaria o utile alla verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.

Durante la verifica l'OdV mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede a quest'ultimo le informazioni e/o i documenti ritenuti necessari all'accertamento. Se necessario, nel rispetto della tutela dei diritti del segnalante, verrà richiesta al medesimo la sua audizione.

Laddove necessario o utile ai fini dell'attività di accertamento, l'OdV provvede ad informare altra/e Funzione/i aziendali per finalità istruttorie, omettendo di rivelare l'identità del segnalante. Ove ciò non sia possibile, l'obbligo di riservatezza (e le conseguenze della sua eventuale violazione) si estendono ai soggetti coinvolti nell'attività di accertamento.

Se necessario, il gestore potrà, altresì, avvalersi del contributo professionale di figure esterne per l'attività di istruttoria. Anche con riguardo a tali soggetti si estende l'obbligo di riservatezza laddove per le finalità istruttorie fosse necessario comunicare l'identità del segnalante.

Qualora all'esito dell'approfondimento, così come sopra articolato, la segnalazione risulti:

- manifestamente infondata, l'OdV provvederà all'archiviazione della segnalazione, dandone adeguata motivazione al segnalante;
- non manifestamente infondata, l'OdV avuto riguardo alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione, informerà gli amministratori e i membri degli organi sociali di MASTER GROUP SPORT S.R.L. affinché vengano adottati gli opportuni

provvedimenti e venga dato corso, ove possibile, ai relativi correttivi da adottare per eliminare e/o contenere i possibili rischi rilevati.

Entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricezione della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione il gestore fornisce riscontro al segnalante circa gli esiti dell'attività di gestione della segnalazione condotta fino a quel momento

### c. Reportistica

L'OdV relazionerà il Consiglio di Amministrazione in ordine alla portata delle segnalazioni ricevute.

Per ragioni di trasparenza e archiviazione, l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001, predisporrà un report dettagliato della disamina effettuata.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

## *5.6 Conservazione e archiviazione dei documenti*

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera del D. Lgs. n. 51 del 2018.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente all'OdV.

## **6) Forme di tutela**

### *6.1 Riservatezza*

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele, in particolare, con riferimento alla riservatezza dell'identità ed alla confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, dalla presa in carico e durante tutte le fasi di gestione della segnalazione, entro i limiti previsti dalla normativa.

L'identità della persona 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 riservatezza non è però garantita nei seguenti casi:

- quando la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;
- quando l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, ispezioni di organi di controllo);
- quando nella segnalazione vengano rilevati fatti e/o circostanze che rendano opportuna e/o doverosa la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad esempio, reati di terrorismo, spionaggio, attentati, ecc.).

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Adeguate forme di tutela a garanzia della riservatezza sono previste, nei limiti stabiliti dalla Legge, anche nei confronti dei soggetti presunti responsabili delle condotte o delle violazioni segnalate.

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

### *6.2 Divieto di ritorsioni*

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, sospensione, mancata promozione, demansionamento, ecc.), discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante. Il segnalante ha la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

MASTER GROUP SPORT S.R.L. si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

### *6.3 Misure di sostegno*

È istituito presso l'ANAC un elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza, e consulenze a titolo

gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerte dalla normativa.

#### *6.4 Limitazioni di responsabilità*

Il Decreto Whistleblowing prevede limitazioni di responsabilità della persona segnalante:

- in caso di rivelazione o diffusione di violazioni coperte da obbligo di segreto 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, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e sussistessero le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione;
- salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

#### *6.5 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione*

Le misure di protezione (divieto di ritorsione, misure di sostegno, limitazioni di responsabilità) si applicano al segnalante a condizione che:

- al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Capo II del Decreto Whistleblowing.

#### *6.6 Estensione delle tutele*

Le tutele sopra espresse sono, inoltre, estese a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e del particolare rapporto che li lega al Segnalante. Tali soggetti sono:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (ad esempio, colleghi, ex colleghi, collaboratori) e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo (ad esempio, in caso di convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

### 6.7 Presupposti per segnalazione ANAC

Nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal scopo dall'ANAC:

- a) quando è stata effettuata una segnalazione interna la quale tuttavia non ha avuto seguito nei termini previsti dalla legge. È bene precisare, che per “avere seguito” la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
- b) quando il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisite e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- c) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività.

### 7) Trattamento dei dati personali

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa, come da informativa ex artt. 13 e 14 del Reg. UE 679/2016 allegata alla presente procedura.

### 8) Aggiornamento e diffusione della Procedura

La procedura potrà essere oggetto di revisione per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, nonché in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata.

La procedura sarà comunicata e diffusa agli interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

13 Dicembre 2023

Il Consiglio di Amministrazione

