FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO

Procedura
"GESTIONE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING"

Procedura Federale definita sulla base del d. lgs. 24/2023 e della normativa anticorruzione

INDICE

1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 3

2 GLOSSARIO 3

3 RIFERIMENTI NORMATIVI 3

4 RUOLI E RESPONSABILITA' 4

5 MODALITA' OPERATIVE 4

5.1 Chi può segnalare 4

5.2 Gestore delle segnalazioni 4

5.3 Ammissibilità delle segnalazioni 6

5.4 Ricezione della segnalazione 8

5.5 Valutazione dell'ammissibilità 9

5.6 Istruttoria delle segnalazioni 9

6 GESTIONE DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 10

7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 11

8 TUTELA DEL SEGNALANTE 11

1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è definire il sistema interno di gestione delle segnalazioni whistleblowing di FIP (di seguito la “Federazione”) così come previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 (di seguito anche “Direttiva UE”) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (whistleblowing).

La presente procedura si applica al personale dipendente e dirigente della Federazione, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, agli sponsor, agli atleti, ai dirigenti sportivi, ai soggetti affiliati e tesserati alla Federazione e, in via generale, a tutti coloro che hanno un rapporto qualificato con la Federazione.

2 GLOSSARIO

CF: Consiglio Federale

SG: Segretario Generale

GdS: Gestore delle Segnalazioni

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019
- D. lgs. n. 24 del 10 marzo 2023
- Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023
- Guida Operativa Confindustria di ottobre 2023
- CCNL
- Codice Etico
- Policy e Procedure federali

4 RUOLI E RESPONSABILITA’

CF

- decide in ordine alle eventuali azioni da intraprendere a seguito delle risultanze emerse dalla conclusione dell’attività istruttoria.

SG

- riferisce periodicamente al CF l’esito delle valutazioni di ammissibilità delle segnalazioni;
- su richiesta del GdS, trasmette le informazioni ritenute necessarie e/o utili per la prosecuzione dell’attività istruttoria;
- alla prima riunione utile informa il CF in ordine alla conclusione dell’attività istruttoria per le decisioni conseguenti.

GdS

- gestisce il canale di segnalazione e le interlocuzioni con i segnalanti;
- valuta l’ammissibilità della segnalazione e, nel caso, ne effettua l’istruttoria;
- trasmette gli esiti delle proprie valutazioni a SG, che le trasmette a CF, per le decisioni di competenza.

5 MODALITA’ OPERATIVE

5.1 Chi può segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate dal personale dipendente e dirigente della Federazione, dai collaboratori, dai consulenti, dai fornitori, dagli sponsor.

Le segnalazioni possono essere inoltre effettuate da tutti i soggetti affiliati e tesserati e, in via generale, da tutti coloro che hanno un rapporto qualificato con la Federazione.

5.2 Gestore delle segnalazioni

La Federazione, in conformità a quanto disposto dall’art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 24/2023, può individuare, tramite apposito contratto di servizio, un

soggetto esterno dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari, a cui affidare la gestione del canale di segnalazione. Tale GdS:

1. gestisce le interlocuzioni con i segnalanti nel rispetto dei termini di legge e della presente procedura;
2. valuta l'ammissibilità della segnalazione e, nel caso, ne effettua l'istruttoria;
3. trasmette gli esiti delle proprie valutazioni agli organi federali per le decisioni di competenza.

5.3 Ammissibilità delle segnalazioni

Contenuti delle segnalazioni

Le segnalazioni sono ritenute ammissibili se riguardano:

1. i seguenti contenuti:
   a) gli illeciti, o presunti tali, derivanti dalla violazione del diritto dell'Unione Europea o di norme nazionali;
   b) gli atti o le omissioni a danno dell'Unione Europea, ossia le frodi, la corruzione o qualsiasi altra attività illegale che lede gli interessi finanziati dell'Unione Europea ovvero gli atti o le omissioni che ledono la normativa sul mercato interno;
   c) le violazioni del Codice Etico;
   d) la violazione delle policy, dei regolamenti e delle procedure federali;

2. informazioni sui contenuti sub 1 di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo[1] o del rapporto di tesseramento e affiliazione.

Segnalazioni circostanziate e in buona fede

Le segnalazioni sono ritenute ammissibili se effettuate in buona fede e adeguatamente circostanziate.

Si considera "circostanziata" la segnalazione che permette di individuare in modo sufficientemente dettagliato gli elementi oggettivi che consentono di avviare un'istruttoria, quali a titolo esemplificativo: modalità e finalità della condotta o dell'illecito, le circostanze di tempo e di luogo, attori coinvolti,

[1] In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.
Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. (Cfr. Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, paragrafo 2.1.2.).

quantificazione del danno, modalità di raggiro del sistema di controllo, copia della documentazione citata, ecc.

Non sono ritenute ammissibili le segnalazioni "in malafede", ingiuriose, calunniose o diffamatorie.

Per "malafede" si intende la segnalazione artificiosamente strutturata in modo da apparire oggettiva e circostanziata, ma che in realtà cela l'intenzione del segnalante di procurare un danno al segnalato e/o un vantaggio a sé o a terzi. Per "malafede" non si intende la segnalazione circostanziata, ma erronea, effettuata dal segnalante con la franca convinzione di agire in maniera corretta.

Segnalazioni reiterate e strumentali

Non sono ritenute ammissibili le segnalazioni c.d. reiterate e/o strumentali.

Per "reiterate" e "strumentali" si intendono le segnalazioni contenenti informazioni già oggetto di valutazione da parte di organi di controllo della Federazione o di altri soggetti competenti e/o le segnalazioni effettuate da parte di un medesimo soggetto, aventi ad oggetto i medesimi contenuti già valutati, ovvero nuovi elementi, dai quali emerge chiaramente la finalità meramente utilitaristica e/o personale e/o calunniosa/diffamatoria.

Ulteriori ipotesi di non ammissibilità

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 non posso essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le 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 (sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato);

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

5.4 Ricezione della segnalazione

Il segnalante accede all’applicativo denominato “*whistleblowing*” presente sul sito istituzionale seguendo la procedura informatica indicata dalla piattaforma.

La segnalazione può essere trasmessa sia in forma scritta che in forma orale, mediante registrazione vocale.

Una volta inviata il segnalante riceve un codice identificativo della segnalazione, a proprio uso esclusivo, per poter seguire lo stato di avanzamento dell’attività istruttoria.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso un apposito canale telefonico, costituito *ad hoc* per la ricezione delle stesse, e gestito dal GdS.

5.5 Valutazione dell'ammissibilità

GdS entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, ne conferma al segnalante la ricezione e ne valuta l'ammissibilità secondo quanto definito dalla legge e dalla presente procedura.

In caso di ammissibilità, GdS avvia la fase di istruttoria.

In ogni caso, GdS informa SG della ricezione e dell'esito della valutazione di ammissibilità. SG ne riferisce periodicamente al CF.

5.6 Istruttoria delle segnalazioni

GdS effettua l'attività istruttoria nell'ambito della propria indipendenza e autonomia, tutelando la riservatezza del segnalante e del segnalato.

GdS non ha il compito di accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Federazione.

Nell'ambito dell'istruttoria GdS può:

a) richiedere a SG le informazioni e le evidenze ritenute utili, necessarie e sufficienti per le valutazioni di competenza;
b) effettuare audizioni del personale federale o di altri soggetti informati sui fatti oggetto di indagine;
c) avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre per il tramite della piattaforma informatica.

Al termine dell'istruttoria il GdS redige una relazione che trasmette al SG per il seguito di competenza. In particolare, l'esito può rilevare:

- l'infondatezza della segnalazione, a causa dell'assenza di elementi di fatto idonei, chiari e sufficienti a giustificare ulteriori verifiche, per l'accertato contenuto generico della stessa tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati ovvero per la trasmissione di documentazione non appropriata o inconferente;

- la fondatezza della segnalazione ovvero la sussistenza di evidenze[2] che supportano i fatti oggetto di segnalazione.

GdS trasmette la propria relazione sull'esito delle attività al SG che informa CF alla prima riunione utile per le decisioni competenza.

Il GdS, entro **3 mesi** dalla data di avviso di ricezione e presa in carico della segnalazione, comunica al segnalante le risultanze dell'attività istruttoria.

La comunicazione riguarda l'esito delle proprie valutazioni, ovvero lo stato di avanzamento dell'istruttoria alla data, e le conseguenti decisioni, per quanto conosciute alla data, degli organi federali competenti.

Al termine dell'istruttoria, anche oltre i 3 mesi di cui sopra, gli esiti sono comunque comunicati al segnalante.

6 GESTIONE DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

La Federazione, in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. n. 24/2023, si è dotata di uno specifico canale di segnalazione dotato di sistemi di crittografia tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e delle persone comunque coinvolte nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, salvo i casi espressamente previsti da legge.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a

[2] Per evidenze si intende tutto ciò che oggettivamente ha avuto un ruolo nelle questioni oggetto dell'indagine (in via esemplificativa e non esaustiva vi rientrano le prove documentali, le prove fisiche, le prove c.d. "indirette" ossia acquisite da un soggetto a conoscenza dei fatti e poi riportate).

dare seguito alle segnalazioni.

È, altresì, garantita la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati, è effettuato nel rispetto delle disposizioni e dei principi espressi a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8 TUTELA DEL SEGNALANTE

La Federazione vieta ogni atto discriminatorio o ritorsivo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, sanzionando l'autore della ritorsione.

In via indicativa e non esaustiva costituiscono forme di ritorsione:

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 o di direzione, 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;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
m) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
n) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Federazione vieta le azioni ritorsive di cui sopra anche nei confronti di:

- facilitatori[3];

- 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;

- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

[3] Per «facilitatore» si intende 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.