



POLICY

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

27/05/2026	8.0	Risk and Compliance	Comitato Whistleblowing Consiglio di Amministrazione
Data ultimo rilascio	Versione	Documento verificato da	Documento approvato da

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Versione
Aprile 2019	Adozione documento	1.0
18/03/2021	Aggiornamento	2.0
27/03/2023	Aggiornamento (aspetti formali: brand identity, ragione sociale)	3.0
27/11/2023	Aggiornamento (entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023)	4.0
25/06/2024	Aggiornamento (entrata in vigore Linee Guida FIGC)	5.0
13/01/2025	Recepimento delle modifiche sulla composizione del Comitato Whistleblowing, come da delibera CdA del 17/10/2024	6.0
25/11/2025	Aggiornamento a seguito del conseguimento della Certificazione Parità di Genere che include anche il canale di Whistleblowing tra le modalità di segnalazione.	7.0
27/05/2026	Aggiornamento (pubblicazione versione aggiornata Linee Guida ANAC)	8.0

Indice

1. Definizioni e acronimi	3
2. Premessa	5
3. Scopo della policy e destinatari	6
4. Obiettivo	8
5. Gestione del canale di Segnalazione Interna	9
5.1. La piattaforma di whistleblowing	9
5.2. Le fasi di gestione della segnalazione	10
6. Segnalazioni Esterne	11
7. Protezione del segnalante	12
8. Responsabilità del segnalante	13
9. Formazione ed informazione	13
10. Tutela Dei Dati Personali (artt. 13 e 14 Reg. UE 2016/679)	13
11. Aggiornamento della Policy	16

1. Definizioni e acronimi

Le espressioni, i termini e gli acronimi utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato:

ANAC	Autorità Nazionale Anti-Corruzione
Autonomi	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile, inclusi i soggetti indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81
Candidati	i soggetti che partecipano ad un processo di selezione per una posizione lavorativa da dipendente presso la Società
Consigliere Delegato	Il consigliere delegato individuato quale datore di lavoro
Codice Etico	il codice etico adottato dalla Società
Codice di Giustizia Sportiva	Il codice di giustizia sportiva approvato dalla giunta nazionale del C.O.N.I. con deliberazione n. 258 dell'11 giugno 2019
Collaboratori	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015
Comitato Safeguarding	Il comitato interno a cui sono affidate le funzioni di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art. 5(2) delle Linee Guida F.I.G.C. (C.U. 87/A del 31 agosto 2023)
Comitato Whistleblowing	il comitato interno a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna
Consulenti	i soggetti che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura consulenziale
Dipendenti	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i soggetti il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96
Divulgazione Pubblica	l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
D.Lgs. n. 196/2003	il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante il " <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i> "

D.Lgs. n. 231/2001	il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>
D.Lgs. n. 24/2023	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante <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>
Facilitatore	la 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.I.G.C.	la Federazione Italiana Giuoco Calcio
Fornitori	i soggetti, sia pubblici che privati, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la fornitura di beni o la prestazione di servizi
Framework di Safeguarding	Il Framework predisposto dalla Società a tutela del benessere dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione
GDPR	il regolamento (UE) 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
Linee Guida ANAC	le linee guida adottate dall’ANAC ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. n. 24/2023
Linee Guida F.I.G.C.	le linee guida tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione di cui al C.U. 87/A pubblicato in data 31 agosto 2023
Liberi Professionisti	i soggetti, diversi dai Consulenti, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura intellettuale
Modello	il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
Modello di Prevenzione	il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità adottato dalla Società ai sensi dell’art. 7 dello statuto della F.I.G.C.
Organismo di Garanzia	l’organismo di garanzia istituito dalla Società ai sensi dell’art. 7 dello statuto della F.I.G.C.

Organismo di Vigilanza	l'organismo di vigilanza istituito dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001
Organo Amministrativo	l'organo amministrativo della Società (consiglio di amministrazione o amministratore unico, a seconda dei casi)
Piattaforma	l'applicativo <i>web based</i> impiegato dalla Società per la ricezione e la gestione di Segnalazioni Interne
Persona Coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Persona Segnalante	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Segnalazione	la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riguardanti Violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico
Segnalazione Esterna	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione esterna
Segnalazione Interna	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna
Sindacati	le rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA) o, ove le rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA) non siano state costituite, i delegati – territoriali o nazionali, a seconda dei casi – delle organizzazioni sindacali comparativamente rappresentative sul piano nazionale
Società	ACF Fiorentina S.r.l.
Tesserati	i tesserati alla Società
TFUE	il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea

2. Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 con il quale è stata trasposta nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina in materia di *whistleblowing* dettata dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e che ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 impone ai soggetti del settore privato che abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o che, pur non avendo adottato un modello, operino in determinati settori ovvero abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, di attivare un canale di segnalazione interna e di affidarne la gestione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente

formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Attraverso il canale di segnalazione interna, dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e altri soggetti, possono effettuare segnalazioni di violazioni, anche solo potenziali, delle disposizioni di legge, italiane ed europee, richiamate dal D.Lgs. n. 24/2023, oltre che del codice etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo eventualmente adottati.

Come la disciplina previgente, anche la nuova disciplina tutela la persona segnalante da eventuali atti ritorsivi compiuti in conseguenza della segnalazione. È prevista, inoltre, ricorrendo determinate condizioni, la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso il canale di segnalazione esterna, attivato e gestito dall'ANAC.

Ciò detto, si segnala che anche le "linee guida" di cui all'art. 7(5) dello Statuto Federale, hanno previsto che le società che adottino un modello di organizzazione, gestione e controllo anche ai fini dell'applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva, definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del codice etico e dei modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati.

Analogamente, le Linee Guida F.I.G.C. divulgate con Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023, hanno previsto a carico delle società sportive l'obbligo di istituire un sistema per la segnalazione di condotte in violazione delle misure adottate a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e, in generale, per la segnalazione di fattispecie di abuso, violenza e discriminazione realizzate nello svolgimento dell'attività sportiva, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, la gestione tempestiva ed efficace delle segnalazioni e la tutela delle persone segnalanti contro qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria.

La Società, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6(2-bis) del D.lgs. n. 231/2001, come modificato dal D.lgs. n. 24/2023, alle linee guida di cui all'art. 7(5) dello Statuto Federale e alle Linee Guida F.I.G.C., consente alle Persone Segnalanti di effettuare Segnalazioni Interne attraverso la Piattaforma.

3. Scopo della policy e destinatari

Il presente documento fornisce informazioni sul canale, le regole ed i presupposti per effettuare Segnalazioni Interne e Segnalazioni Esterne, ai sensi dell'art. 5(1)(e) del D.Lgs. n. 24/2023 nonché sulle misure di protezione della Persona Segnalante di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023.

Il canale di Segnalazione Interna descritto nel presente documento dà inoltre attuazione all'obbligo di cui all'art. 6(2-bis) del D.Lgs. n. 231/2001, cui la Società è soggetta in ragione del fatto che ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, e a quanto previsto dal Modello di Prevenzione e dal Framework di Safeguarding.

Le regole descritte nel presente documento si applicano alla Società.

Possono effettuare Segnalazioni interne di informazioni su violazioni rilevanti ai sensi del **D.lgs. n. 23/2023** e consistenti – anche – nella commissione (o tentata commissione) dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o comunque in atti, comportamenti e omissioni non in linea con quanto previsto dal **Codice Etico**, dal **Modello 231**, e dalla **Politica per la Diversità, Equità ed Inclusione (DEI)**, le persone riconducibili alle seguenti categorie:

- i Candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i Dipendenti, anche in prova;

- gli ex Dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- gli Autonomi;
- i Collaboratori;
- i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso Fornitori;
- i Liberi Professionisti;
- i Consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società; e
- i Tesserati.

Oltre che dalle persone riconducibili alle categorie individuate sopra, Segnalazioni Interne di informazioni su violazioni del **Codice Etico** possono essere effettuate anche da persone non rientranti nelle categorie di cui sopra che siano destinatarie delle disposizioni del Codice Etico stesso.

Segnalazioni Interne di violazioni del **Modello di Prevenzione e della Politica per la Diversità, Equità e Inclusione (DEI)** possono essere effettuate anche da partner commerciali, intermediari, tifosi e, in generale, da chiunque intrattenga rapporti con la Società.

Quanto alle Segnalazioni Interne di violazioni del **Framework di Safeguarding**, esse possono essere effettuate da chiunque abbia subito una violazione, vi abbia assistito o sia venuto a conoscenza di fatti relativi a una violazione, anche solo potenziale.

Le regole descritte nel presente documento non si applicano alle Segnalazioni Interne effettuate da persone diverse da quelle elencate sopra in relazione alle diverse tipologie di violazioni. Nel caso in cui una persona diversa da quelle elencate sopra effettui una Segnalazione Interna, è rimessa al Comitato Whistleblowing la decisione se dare seguito e, in caso affermativo, con quali modalità, a tale Segnalazione Interna.

Le Segnalazioni Interne possono riguardare esclusivamente comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

- violazioni del Codice Etico o del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; 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;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26(2) del TFUE, 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;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati nei punti di cui sopra;
- violazioni del Modello di Prevenzione e/o condotte illecite rilevanti ai sensi della giustizia sportiva o comunque in contrasto con i principi etici di lealtà, correttezza e probità;
- violazioni del Framework di Safeguarding o, in generale, fattispecie di abuso, violenza o discriminazione (secondo il significato attribuito a questi termini all'interno del Framework di Safeguarding) realizzate nello svolgimento dell'attività sportiva;
- condotte che si risolvano in forme di vittimizzazione secondaria a carico dei Tesserati che presentino o manifestino l'intenzione di presentare una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna su informazioni di violazioni del Framework di Safeguarding o, in generale, di fattispecie di abuso, violenza o discriminazione realizzate nello svolgimento dell'attività sportiva, che assistano altri Tesserati nella denuncia o nella Segnalazione Interna sulle medesime informazioni, che intervengano in qualità di testimoni in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni ovvero che assumano iniziative in relazione alle politiche di safeguarding;
- violazioni della Politica aziendale per la Diversità, Equità e Inclusione (DEI) e del sistema di gestione per la parità di genere.

Possono altresì formare oggetto di Segnalazioni Interne le informazioni su:

- condotte volte ad occultare le violazioni indicate sopra;
- attività illecite non ancora compiute ma che la Persona Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- fondati sospetti, tenuto conto anche della definizione di fondati sospetti elaborata di volta in volta dall'ANAC attraverso le Linee Guida.

È rimessa al Comitato Whistleblowing la decisione se dare seguito e, se sì, con quali modalità, a Segnalazioni Interne aventi ad oggetto informazioni su violazioni diverse da quelle elencate sopra.

Le Segnalazioni Interne devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riportare le informazioni che ne costituiscono l'oggetto con il maggior grado di dettaglio possibile ed essere eventualmente corredate di idonea documentazione a supporto.

Segnalazioni Interne aventi un contenuto generico o prive degli elementi necessari a dare seguito alle stesse sono cancellate dal Comitato Whistleblowing immediatamente.

Analogamente, ove tecnicamente realizzabile, dati personali contenuti nella Segnalazione che risultino irrilevanti ai fini della corretta gestione della stessa, sono immediatamente cancellati.

Le Segnalazioni Interne devono auspicabilmente contenere i dati identificativi e i dati di contatto della Persona Segnalante, che in alcuni casi potrebbero risultare indispensabili per le valutazioni di competenza del Comitato Whistleblowing di cui al successivo par. 5.2.

È in ogni caso concessa alla Persona Segnalante la possibilità di effettuare Segnalazioni Interne in forma anonima, che sono trattate dal Comitato Whistleblowing alla stregua delle altre Segnalazioni Interne.

4. Obiettivo

L'obiettivo del più ampio "Sistema di Whistleblowing" è quello di tutelare l'integrità della Società.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti e collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o

con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

5. Gestione del canale di Segnalazione Interna

La gestione del canale di Segnalazione Interna è affidata a un comitato interno denominato Comitato Whistleblowing, composto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza e dal Componente esterno dell'Organismo di Garanzia della Società¹.

Al momento dell'assunzione dell'incarico, i componenti del Comitato Whistleblowing sottoscrivono un'apposita dichiarazione con cui attestano di non versare in situazioni di conflitto di interessi o comunque in situazioni (ad esempio, relazioni di coniugio, convivenza di fatto, parentela entro il sesto grado o affinità entro il quarto grado con persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società; rapporti di natura patrimoniale o economica di rilevante entità con la Società; etc.) tali da limitarne o comunque condizionarne l'autonomia e l'indipendenza.

Il Comitato Whistleblowing può essere assistito da uno o più ausiliari, designati dalla Società quali persone autorizzate al trattamento e vincolati agli stessi obblighi di riservatezza e confidenzialità imposti ai componenti del Comitato Whistleblowing. Gli ausiliari ricevono adeguata e specifica formazione sulle modalità di gestione del canale.

L'attività svolta dal Comitato Whistleblowing, in ciascuna fase di gestione della Segnalazione Interna, è documentata mediante verbale, sottoscritto dallo stesso e conservato in apposito archivio elettronico.

Qualora la Segnalazione Interna abbia ad oggetto informazioni su violazioni rilevanti ai fini del Modello 231 e del Modello di Prevenzione, il Comitato Whistleblowing provvede a coinvolgere senza ritardo, rispettivamente, l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Garanzia.

Qualora, invece, la Segnalazione Interna abbia ad oggetto informazioni su violazioni del Framework di Safeguarding o, in generale, su fattispecie di abuso, violenza o discriminazione (secondo il significato attribuito a questi termini nel Framework di Safeguarding), il Comitato Whistleblowing provvede a coinvolgere senza ritardo il Comitato Safeguarding.

Qualora la Segnalazione Interna abbia ad oggetto informazioni su violazioni della Politica per la Diversità, Equità e Inclusione (DEI), il Comitato Whistleblowing provvede a coinvolgere senza ritardo il Comitato per la Parità di Genere.

5.1. La piattaforma di whistleblowing

Per effettuare una Segnalazione Interna è necessario collegarsi alla Piattaforma, raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.acfflorentina.it>

L'accesso alla Piattaforma è soggetto alla politica "no-log"; ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) se l'accesso avviene da reti esterne a quelle dell'organizzazione (esempio tramite la rete del proprio cellulare oppure tramite connessione dal computer di casa).

¹ Qualora il soggetto segnalato sia uno dei componenti del Comitato Segnalazioni, la segnalazione viene gestita dall'altro componente del Comitato Segnalazioni. Qualora invece il Comitato Segnalazioni (ovvero il suo unico componente nel caso che precede) sia impossibilitato a svolgere le proprie funzioni (ad es. in caso di assenza o malattia), lo stesso è sostituito nelle attività previste dalla presente procedura, limitatamente alla gestione di tale specifica segnalazione, dal Presidente del Collegio Sindacale.

Dopo l'accesso alla Piattaforma, la Persona Segnalante sarà guidata nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, ecc).

Nel momento dell'invio della segnalazione, la Piattaforma rilascerà alla Persona Segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dalla Persona Segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà alla Persona Segnalante per accedere, sempre tramite la Piattaforma, alla propria Segnalazione Interna, al fine di: i) inserire ulteriori elementi per circostanziare la Segnalazione Interna; ii) fornire le proprie generalità; iii) rispondere ad eventuali domande di approfondimento. La Piattaforma permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e Comitato Whistleblowing.

La Piattaforma consente inoltre di presentare Segnalazioni Interne in forma orale, registrando un messaggio vocale. Il messaggio in fonìa originale, che in alcuni casi potrebbe consentire l'individuazione del segnalante resterà accessibile ai soli componenti del Comitato Whistleblowing.

5.2. Le fasi di gestione della segnalazione

Immediatamente dopo la ricezione o comunque entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione Interna, la Piattaforma rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione Interna.

A ciascuna Segnalazione Interna è assegnato un codice identificativo.

La Segnalazione Interna è registrata in automatico all'interno della Piattaforma in un apposito registro elettronico in cui sono riportati il codice identificativo, le informazioni fornite dalla Persona Segnalante in occasione della presentazione della Segnalazione Interna, la data di ricezione, la data entro la quale la Segnalazione Interna deve essere evasa e lo stato.

A seguito della ricezione della Segnalazione Interna, il Comitato Whistleblowing effettua una valutazione della rilevanza della Segnalazione Interna e della sua fondatezza, sulla base del contenuto della Segnalazione Interna.

Se, all'esito di tale valutazione, il Comitato Whistleblowing decide di non dare seguito alla Segnalazione Interna in quanto irrilevante, manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero di contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti, informa la Persona Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e, contestualmente, aggiorna lo stato della Segnalazione Interna. La decisione del Comitato Whistleblowing di non dare seguito alla Segnalazione Interna e le motivazioni addotte a supporto della decisione sono documentate mediante verbale conservato in apposito archivio elettronico.

Se, invece, il Comitato Whistleblowing considera necessari ulteriori accertamenti, avvia un'istruttoria e, contestualmente, aggiorna lo stato della Segnalazione Interna.

Nel corso dell'istruttoria, il Comitato Whistleblowing può:

- sentire la Persona Segnalante, la Persona Coinvolta e le eventuali ulteriori persone menzionate nella Segnalazione Interna;
- richiedere a qualsiasi Dipendente, senza necessità di preventiva informativa al rispettivo superiore gerarchico, le informazioni e i documenti necessari per svolgere gli accertamenti del caso;
- richiedere l'ingaggio di soggetti esterni al Consigliere Delegato il quale avrà l'onere di valutare e dare corso alla richiesta, ferma restando la responsabilità della Società in caso di mancato rispetto degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Il Comitato Whistleblowing conclude l'istruttoria in tempo utile per informare la Persona Segnalante dell'archiviazione della Segnalazione Interna o per permettere al Consigliere Delegato di definire e comunicare al Comitato Whistleblowing le misure previste o adottate dalla Società per dare seguito

alla Segnalazione Interna e informare di ciò la Persona Segnalante entro il termine indicato nel prosieguo.

Conclusa l'istruttoria, il Comitato Whistleblowing, se decide di archiviare la Segnalazione Interna per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, informa la Persona Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Se, invece, accerta una o più violazioni o si trova nell'impossibilità di provvedere all'accertamento delle violazioni oggetto della Segnalazione Interna a causa del comportamento reticente della Persona Coinvolta o delle eventuali persone sentite, comunica al Consigliere Delegato gli esiti dell'istruttoria, unitamente ad eventuali documenti a supporto, e richiede contestualmente di ricevere, entro e non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, informazioni sulle misure previste o adottate dalla Società per dare seguito alla Segnalazione Interna; quindi, nello stesso termine, informa la Persona Segnalante. Il Consigliere Delegato provvede, poi, a trasmettere alle funzioni aziendali competenti le informazioni e la documentazione ricevuta dal Comitato Whistleblowing per valutare l'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari, o, nel caso in cui le violazioni accertate riguardino soggetti diversi da Dipendenti, Tesserati e Collaboratori, l'adozione delle misure previste dal contratto tra l'autore della violazione e la Società. Quindi informa il Comitato Whistleblowing delle eventuali sanzioni disciplinari applicate o delle misure adottate in tempo utile per consentire al Comitato Whistleblowing di dare riscontro alla Persona Segnalante nel termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione sono archiviate a cura del Comitato Whistleblowing in appositi archivi, cartacei ed elettronici, gestiti con modalità idonee a garantirne la riservatezza. In particolare, gli archivi digitali sono tenuti su server esterni alla Società così da precluderne l'accesso da parte degli amministratori di sistema.

Le Segnalazioni Interne, la relativa documentazione ed i dati personali in esse contenuti sono trattati per il tempo necessario a dare seguito alle segnalazioni stesse e successivamente conservati per il tempo stabilito di volta in volta dal Comitato Whistleblowing in relazione alla natura della segnalazione e della conseguente necessità di monitorare la ripetitività nel tempo di segnalazioni analoghe e/o valutare la fondatezza di segnalazioni correlate, comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso in cui a seguito di una Segnalazione Interna, la Società decidesse di avviare un procedimento disciplinare o di promuovere un procedimento in sede giudiziaria o amministrativa ovvero una procedura di arbitrato o di conciliazione, le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione saranno conservati per un tempo pari alla durata del procedimento ovvero al periodo di prescrizione dei diritti per il cui accertamento, esercizio o difesa la conservazione si rende necessario, anche se superiore ai periodi di conservazione indicati sopra.

6. Segnalazioni Esterne

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), le persone segnalanti riconducibili alle categorie di persone di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 possono effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di Segnalazione Esterna attivato dall'ANAC con le modalità descritte sul sito web della stessa qualora ricorra una o più delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ritenga che il canale di Segnalazione Interna attivato dalla Società non sia conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- la Persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna e a questa non sia stato dato seguito;
- la Persona Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la Segnalazione Interna possa determinare il rischio di ritorsione;

- la Persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le Violazioni oggetto della Segnalazione possano costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. Protezione del segnalante

Secondo quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), è fatto divieto a chiunque agisca in nome o per conto della Società di compiere atti ritorsivi in conseguenza della Segnalazione Interna, della Segnalazione Esterna, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria e contabile nei confronti:

- delle Persone Segnalanti;
- degli autori di Divulgazioni Pubbliche;
- di coloro che hanno sporto denuncia;
- dei Facilitatori;
- delle persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e che sono legate alle Persone Segnalanti, agli autori di Divulgazioni Pubbliche e a coloro che hanno sporto denuncia da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia che intrattengono con gli stessi un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia o per i quali gli stessi lavorano nonché degli enti che operano presso o per conto della Società.

Per atto ritorsivo si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La persona o l'ente che ritenga di aver subito un atto ritorsivo può comunicarlo all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In caso di accertamento da parte dell'autorità giudiziaria della violazione del divieto di ritorsione, la persona o l'ente che ha subito l'atto ritorsivo accede alle misure di protezione previste dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023.

Le persone segnalanti riconducibili alle categorie di persone di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023 possono, inoltre, richiedere agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'ANAC

informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, la protezione dalle ritorsioni, i diritti della Persona Coinvolta nonché le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Le misure di protezione e di sostegno indicate sopra non sono garantite nei confronti della Persona Segnalante e della persona che abbia sporto denuncia di cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Specifiche misure di protezione contro qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria sono assicurate ai Tesserati che abbiano:

- presentato una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna;
- 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.

8. Responsabilità del segnalante

È responsabilità della Persona Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede. Le segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione.

9. Formazione ed informazione

La Società promuove la diffusione e la conoscenza dell'intero "Sistema di Whistleblowing" (eventualmente da tenere con modalità e-learning) attraverso corsi di formazione volti a divulgare e favorire la comprensione e l'attuazione del Sistema di segnalazioni. L'organizzazione di tali aspetti è demandata a HR & Organization.

10. Tutela Dei Dati Personali (artt. 13 e 14 Reg. UE 2016/679)

Premesso che il presente documento fornisce già nel suo complesso informazioni dettagliate sulle finalità e modalità dei trattamenti di dati personali conseguenti all'invio di una Segnalazione Interna ed alla sua successiva gestione, nel presente paragrafo sono riportati maggiori dettagli ed ulteriori elementi nel rispetto del principio di trasparenza e garanzia degli interessati.

I dati trattati, il cui conferimento da parte dell'interessato è ovviamente facoltativo, potranno riguardare la Persona Segnalante e le altre persone fisiche coinvolte dall'oggetto della segnalazione e saranno costituiti da:

- dati/documenti forniti dall'Interessato;
- dati acquisiti delle fasi successive della gestione della segnalazione e necessari alla sua valutazione;
- dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, sempre se necessari in riferimento ai disposti di cui alla presente policy;
- altri dati provenienti da fonti legittimamente accessibili in relazione alle finalità perseguite.

Tra i dati sopra menzionati potranno essere compresi, solo se pertinenti e necessari in relazione alle finalità di cui al presente documento, anche dati relativi a condanne penali e reati e/o categorie particolari di dati personali [al comma 1 dell'art. 9 del Reg. UE 2016/679 sono definiti quali

appartenenti alle “categorie particolari” *“dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona”*].

Richiamando in sintesi quanto già riportato ai paragrafi precedenti della presente policy, i trattamenti di dati personali conseguenti all'inoltro di una segnalazione possono avere le seguenti finalità per ognuna delle quali viene indicata tra parentesi la “base giuridica” che la rende possibile *[le “basi giuridiche” sono le condizioni che rendono una finalità lecita secondo quanto previsto agli artt. 6 e 9 del Reg. UE 2016/679]*:

- corretta gestione della segnalazione ed applicazione dei disposti di cui alla presente policy e adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria *[basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo costituito dalla tutela della Società del patrimonio e del personale art. 6 c.1 lett. f];*
- tutelare la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante *[basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];*
- tutelare il personale, il patrimonio e i beni aziendali; *[base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];*
- prevenire ed individuare la commissione di reati o le circostanze favorevoli alla commissione di reati tutelando conseguentemente il personale, il patrimonio e i beni aziendali *[base giuridica: interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];*
- individuare e perseguire condotte disciplinarmente rilevanti *[basi giuridiche: adempimento contrattuale- art. 6 c.1 lett. b e art. 9 c. 2 lett. b Reg. UE 2016/679 - interesse legittimo coincidente con la finalità art. 6 c.1 lett. f];;*
- far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria *[basi giuridiche: coincidente con la finalità- art. 9 c. 2 lett f Reg. UE 2016/679];*
- adempimento disposizioni impartite dall'Autorità Giudiziaria *[basi giuridiche: adempimento legale- art. 6 c.1 lett. c e art. 9 c. 2 lett f Reg. UE 2016/679].*

In sintesi, i trattamenti di cui trattasi possono essere effettuati:

- in quanto necessari al perseguimento di un legittimo interesse del Titolare del trattamento coincidente con le finalità del presente documento (tutelare l'integrità di ACF Fiorentina);
- in quanto necessari a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o a valutare se vi sia un diritto da tutelare utilmente in sede giudiziaria;
- in quanto necessari ad adempiere ad obblighi derivanti da leggi, da un regolamento o dalla normativa comunitaria.

Oltre ai soggetti già precedentemente citati, i dati potranno essere trattati su incarico dei titolari da:

- eventuali ausiliari del Comitato Whistleblowing;
- personale addetto alle attività di verifica, sopralluogo, accertamento, perizia e valutazione con esclusione della consultazione, personale addetto alla manutenzione dei sistemi informatici;
- soggetti (società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione o dei soggetti coinvolti) che collaborano in qualità di Responsabili ex art. 28 Reg. UE 679/2016 alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, perizie, consulenze specialistiche, gestione sistemi informativi, verifiche ed attività di indagine; a tal proposito si fa presente che tali soggetti saranno sempre e comunque vincolati al pieno rispetto delle norme e procedure volte a garantire la più ampia tutela e protezione dei dati personali adottate ed imposte dal Titolare anche e non solo in ottemperanza alla normativa in vigore.

I dati personali potranno essere comunicati o resi disponibili:

- soggetti indicati dagli interessati stessi
- soggetti coinvolti negli eventuali procedimenti giudiziari o disciplinari conseguenti o correlati alla segnalazione in ottemperanza alla normativa vigente
- a soggetti che possono accedere ai dati in forza di disposizione di legge, di regolamento o di normativa comunitaria, nei limiti previsti da tali norme;
- autorità giudiziaria, polizia giudiziaria;
- soggetti (Società /professionisti, anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura del fatto segnalato e/o dei soggetti coinvolti) che partecipano in qualità di Titolari alle attività, o che erogano servizi ad esse funzionali, quali: consulenza ed assistenza legale, verifiche ed attività di indagine.

Ovviamente, nei limiti di quanto necessario all'Ente/ufficio destinatario (che resterà autonomo Titolare per tutti i trattamenti conseguenti) per l'espletamento dei propri compiti e/o per il raggiungimento dei fini connessi alla comunicazione stessa.

I dati personali non saranno diffusi.

I dati personali potranno essere trasmessi anche verso soggetti siti anche al di fuori dell'Unione Europea ove ciò sia necessario in relazione alla natura della segnalazione ed ai soggetti coinvolti; in particolari verso il/i Paese/i:

- in cui hanno sede i soggetti coinvolti dalla segnalazione;
- in cui l'oggetto della segnalazione è avvenuto o sviluppa i propri effetti.

Il trasferimento verrà sempre effettuato nel pieno rispetto della normativa ed esclusivamente per le finalità sopra richiamate:

- in ricorrenza di una delle condizioni stabilite all'art. 49 del Reg. UE 2016/679:
 - a) l'interessato ha esplicitamente acconsentito al trasferimento;
 - b) trasferimento necessario all'esecuzione di un contratto concluso tra l'interessato e il titolare del trattamento ovvero all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su istanza dell'interessato;
 - c) trasferimento necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto stipulato tra il titolare del trattamento e un'altra persona fisica o giuridica a favore dell'interessato;
 - e) trasferimento necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- e/o verso soggetti tenuti a garantire un adeguato livello di tutela anche attraverso la sottoscrizione delle condizioni contrattuali tipo indicate a livello europeo (Decisione di esecuzione (UE) 2021/914 della Commissione del 4 giugno 2021) oppure o adottare e documentare altre forme di garanzia adeguata come previsto all'art. 46 Reg. UE 2016/679; tra tali soggetti potrebbe figurare ove necessario per la corretta gestione della segnalazione, la collegata Mediacom Communications Corporation, sita negli U.S.A., nominata Responsabile in relazione a servizi da essa erogati a Fiorentina - il Titolare del trattamento è ACF Fiorentina S.r.l., con sede in via Pian di Ripoli, n. 5, 50012, Bagno a Ripoli (FI).

ACF FIORENTINA S.r.l. ha nominato un Responsabile Protezione Dati cui è assegnata la funzione di sorvegliare l'osservanza della normativa in tema di tutela dei dati personali e i cui dati di contatto sono: rpd@acffiorentina.it

L'interessato ha il diritto:

- di chiedere al Titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento;
- se il trattamento è effettuato con mezzi automatizzati (informatici) e sulla base del proprio consenso, di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano e/o di ottenerne la trasmissione diretta ad altro titolare del trattamento, se tecnicamente fattibile;
- di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento (senza che sia pregiudicata la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca), ovviamente ciò per i trattamenti effettuati sulla base di tale presupposto;
- di proporre reclamo a un'autorità di controllo: Garante per la protezione dei dati personali - Piazza Venezia n. 11 00187 ROMA - Centralino telefonico: (+39) 06.696771 - E-mail: protocollo@gpdp.it - posta certificata protocollo@pec.gpdp.it.

Per far valere i propri diritti l'Interessato potrà rivolgersi a ACF FIORENTINA S.r.l. per tramite dell'indirizzo e-mail infoprivacy@acfflorentina.it o inviando una raccomandata all'indirizzo sopra specificato, o per tramite del numero + 05571259 specificando all'operatore la natura della richiesta o del problema evidenziato, tenendo sempre presente che:

- non sarà possibile rispondere a richieste pervenute telefonicamente ove non vi sia certezza circa l'identità del richiedente.
- che a norma del D. Lgs. 196/2003 art. 2-undecies (Limitazioni ai diritti dell'interessato) i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679 non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto:
 - o alla riservatezza dell'identità della Persona Segnalante;
 - o allo svolgimento delle investigazioni difensive o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria.

11. Aggiornamento della Policy

Il documento e la Piattaforma saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa nonché in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata.

ALLEGATO N. 1 – IMPEGNO ALLA RISERVATEZZA**Premesso che:**

- (i) ACF Fiorentina ha adottato un proprio Sistema di Whistleblowing;
- (ii) nell'ambito della gestione delle Segnalazioni, chi riceve la segnalazione può avere necessità di coinvolgere soggetti terzi – tra cui le Funzioni aziendali di volta in volta ritenute rilevanti - ai fini dell'accertamento dei fatti in oggetto;
- (iii) Al fine di garantire l'efficacia dell'attività di accertamento, nonché di tutelare l'identità del soggetto che effettua la Segnalazione ("il **Segnalante**") e/o dei soggetto/i a cui si imputa la condotta illecita o la violazione del Modello (il "**Segnalato**") si rende necessario imporre rigorosi obblighi di riservatezza a tutti coloro che sono coinvolti nell'attività di accertamento della Segnalazione;

Tutto ciò premesso

Il sottoscritto [_____], nato [_____], residente in [_____], CF [_____], esercente la funzione di [_____] / nella sua qualità di [_____], preso atto della documentazione sopra richiamata:

1. si impegna
 - (i) a considerare le informazioni ricevute o acquisite in ragione dell'attività di supporto di chi gestisce la segnalazione, nella verifica della stessa e/o relative all'identità del Segnalante o del Segnalato (le "**Informazioni Confidenziali**") come strettamente private e confidenziali e ad adottare tutte le ragionevoli misure finalizzate a mantenere le stesse riservate;
 - (ii) ad utilizzare le Informazioni Confidenziali unicamente allo scopo di coadiuvare chi gestisce la segnalazione, nell'attività di verifica, accertamento e valutazione della stessa;
 - (iii) a non divulgare, in qualsiasi modalità e forma, e senza previa autorizzazione scritta da parte di chi gestisce la segnalazione, alcuna Informazione Confidenziale a soggetti terzi (interni o esterni alla Società), salvo che a ciò sia tenuto per obbligo di legge o richiesta vincolante dell'Autorità Giudiziaria o di ausiliari dell'Autorità Giudiziaria;
 - (iv) in caso di Segnalazione archiviata, a restituire a chi gestisce la segnalazione, tutte le copie di documenti eventualmente in suo possesso, nonché a cancellare o distruggere qualsiasi informazione registrata su computer od altro strumento posseduto, custodito o controllato dal sottoscritto, in cui siano contenute Informazioni Confidenziali.
2. Gli obblighi assunti con il presente Impegno di Riservatezza non si applicano alle informazioni che:
 - (i) nel momento in cui vengono fornite siano già di pubblico dominio o
 - (ii) successivamente al ricevimento, diventino di pubblico dominio per cause non connesse ad una violazione del presente impegno di riservatezza.
3. Gli obblighi assunti con il presente impegno di riservatezza avranno effetto dalla data di sottoscrizione.

Firma _____

Data _____