



AC MILAN

POLITICA PER LE SEGNALAZIONI

N.00/2025 emessa il 06/11/25



AC MILAN

1. SCOPO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alle Segnalazioni, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che il Sistema di compliance di AC Milan S.p.a. prevede.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DI SISTEMA

- Sistema di Gestione per la Parità di Genere PdR 125 2022
- Normativa UNI PdR 125 2022

3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

3.1. Oggetto delle Segnalazioni

Per *Segnalazione* si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili al Personale di AC Milan S.p.a., posti in essere in violazione dei principi e/o delle norme comportamentali esistenti.

In particolare, ed in coerenza con i principi inerenti all'equità, l'imparzialità e il ripudio di ogni forma di discriminazione, le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- ogni atto o comportamento che si configuri come forma di discriminazione o esclusione sociale (per razza ed etnia, sesso, cultura, religione, disabilità, ...) o molestia o violenza nel luogo di lavoro.

A tal proposito, per quanto riguarda l'oggetto della *Segnalazione*, si precisa che:



- per **molestie sul lavoro** si intendono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro;
 - per **violenze sul lavoro** si intendono le circostanze in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità);
 - per **discriminazioni dirette** si intendono le situazioni in cui una lavoratrice od un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, della razza e dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa;
 - per **discriminazioni indirette** si intendono situazioni nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro pongano o possano porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, della razza e dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.
-
- Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una *Segnalazione* ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.
 - Non sono trattate come *Segnalazioni* ai fini della presente procedura le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi (e che non ineriscano a questioni in materia



AC MILAN

di discriminazione o esclusione sociale), per le quali occorre rivolgersi direttamente alla Responsabile delle Risorse Umane.

3.2. Modalità di Comunicazione

I destinatari della presente procedura inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito riportate, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Le Segnalazioni possono essere inoltrate utilizzando i seguenti canali, tra di loro alternativi:

- a mezzo mail, inviandole a paritadigenere@acmilan.com
- oppure compilando il form, tramite la piattaforma di segnalazione, per chi vuole anche in forma anonima.

La responsabile del Sistema ha a disposizione, dal momento della ricezione della segnalazione, 15 giorni entro cui far pervenire un riscontro al segnalante ove identificato mediante la funzione INBOX prevista nella piattaforma

3.3. Contenuto delle Segnalazioni

La/Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti / omissioni oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti / omissioni oggetto di Segnalazione.
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo relative ai fatti / omissioni oggetto di Segnalazione.
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti / le omissioni segnalati.



AC MILAN

- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti / omissioni oggetto di segnalazione.
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti / omissioni.
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti / omissioni segnalati.

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il/ loro autore/trice, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

3.4. Iter di Gestione delle Segnalazioni

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Comitato Guida, al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa e, in caso positivo, ad avviare una successiva fase istruttoria.

La segnalazione verrà archiviata - con le relative motivazioni - qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti/omissioni richiamati nella Segnalazione stessa.

In questo caso, sarà la Responsabile del sistema ad avvisare il/la segnalante, qualora avesse precedentemente dichiarato le proprie generalità, che la segnalazione è stata archiviata specificandone le relative motivazioni.

In caso di fase istruttoria, invece, questa viene coordinata direttamente dalla Direzione.

A chiusura della fase istruttoria vengono riportate a sistema le eventuali azioni di miglioramento implementate. La Direzione potrà segnalare, inoltre, la necessità di valutare l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano



AC MILAN

accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

Le informazioni documentate relative alla segnalazione sono considerate evidenze oggettive.

3.5. Forme di Tutela del Segnalante

a. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia (art. 368 cp) e di diffamazione (art. 595 cp) ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

b. Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del/la dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui Segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

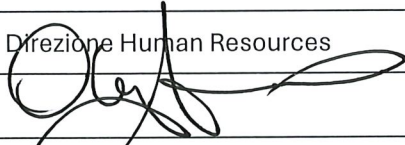
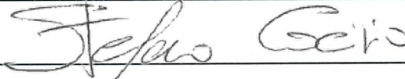


AC MILAN

3.6. Gestione dei Dati Personali nelle Segnalazioni

Per quanto possibile, Il Comitato Guida provvederà a gestire la Segnalazione minimizzando i dati personali trattati, cancellando, in particolare, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento specifico della Segnalazione.

Resta peraltro inteso che copia immutabile della Segnalazione originale verrà comunque salvata fino alla anonimizzazione definitiva che deve essere effettuata entro 5 anni a decorrere dalla data di chiusura.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	06/11/2025
Autore	Direzione Human Resources
Firma autore	
Approvatore	Alta Direzione – Chief Operating Officer
Firma approvatore	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato