



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

*ex Decreto Legislativo 08 Giugno 2001,
n.231*



PARTE GENERALE



UNIONE SPORTIVA CATANZARO 1929

S.R.L.

PARTE GENERALE

4	27/11/2023	Revisione	Approvato Amministratore Unico
3	15/09/2020	Revisione	Approvato Amministratore Unico
2	28/12/2018	Revisione	Approvato Amministratore Unico
1	30/10/2017	Prima emissione	Approvato Amministratore Unico
REV.	DATA	NOTE SULLA REVISIONE	APPROVATO



INDICE

PARTE GENERALE

1. Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente.....	4
2. Reati presupposto della responsabilità dell'Ente.....	5
3. Apparato sanzionatorio.....	11
4. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e Modello di Prevenzione ex art. 7, c. 5 Statuto Federale F.I.G.C.: contenuti ed effetti ai fini dell'esclusione della responsabilità.....	13
5. Linee guida del Consiglio Federale della F.I.G.C. e integrazioni tra D. Lgs. 231/01 e diritto sportivo	15
6. Destinatari del Modello.....	16
7. Unione Sportiva Catanzaro 1929 s.r.l.: profilo societario e Modello Organizzativo.....	17
8. Le attività sensibili di Unione Sportiva Catanzaro 1929 s.r.l.....	20
9. Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe.....	21
10. L'Organismo di Vigilanza e Organo di Garanzia.....	22
11. Il sistema disciplinare	27
12. Codice Etico.....	31



PARTE GENERALE

Il D. Lgs. 231/2001: presupposti normativi della responsabilità amministrativa dell'Ente e requisiti necessari ai fini dell'esclusione della responsabilità

1. Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente

Il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli Enti per reati tassativamente elencati quali illeciti "presupposto" e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett.a);
- da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art.5 comma 1 lett.a);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett.b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica, e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva; art.5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di colpa di organizzazione.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa in organizzazione*, alla cui sussistenza, come detto, si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione/gestione del rischio-reato.

L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

L'illecito può essere, infatti, realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o ancora da coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);



- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (Soggetti in posizione subordinata).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere:

- *Soggetti Apicali* quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- *Soggetti in posizione subordinata*, tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto dispone che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile *“dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza”*, aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa *“se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi”* (art.7). Pertanto, la colpa in organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come *onus probandi* a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art.6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà l'Ente dimostrare (l'ente non risponde se prova che ...) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art.6).

2. Reati presupposto della responsabilità dell'Ente

Nella sua formulazione iniziale, il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati “presupposto” della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316- bis c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente, il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.

-La legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro” ha integrato, con l'art. 25- bis, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);



- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

-L'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto il successivo art. 25-ter che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2);
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 - bis), introdotto dall'art.31 della l. 28 dicembre 2005, n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

-L'art. 3 legge 14 gennaio 2003, n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D. Lgs. n. 231 l'art. 25- quater che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”*.

-La legge 11 agosto 2003, n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 quinquies con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);



- prostituzione minorile (art. 600 - bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

-La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel D. Lgs. 231 l'art. 25-sexies (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I - bis, capo II del testo unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

-La legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto l'art. 25-quater I prevedendo la responsabilità dell'Ente per l'ipotesi di cui all'art. 583 - bis c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

-La legge 16 marzo 2006, n. 146 ha esteso la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei "reati-presupposto" sono annoverate le ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (Associazione per delinquere) e 416-bis (Associazione di tipo mafioso), 377-bis (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 378 (Favoreggiamento personale) del codice penale; l'art. 291-quater del DPR 23.1.1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), all'art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. 25.7.1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

-La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 septies (modificato successivamente dall'art. 300 del D. Lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art.589, 590 c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

-La Legge 15 dicembre 2014, n. 186 recante disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale e disposizioni in materia di autoriciclaggio.

-Il D. Lgs. Novembre 2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25-octies al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648-bis c.p. (Riciclaggio);
- 648 -ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

-La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati "presupposto", prevedendo all'art. 24-bis le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491-bis c.p.:

- art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti



pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);

- art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

Infine, la medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615-ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615-quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
- art. 615-quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617-quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617-quinquies c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 - bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635-ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635-quater c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635-quinquies c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640-quinquies c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica).

-La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha inserito l'articolo 24-ter (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

-Il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha introdotto disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

-La Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha inserito l'articolo 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.

-La Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

-Il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 ha introdotto l'articolo 25-undecies riguardante i reati ambientali.

-Il D. Lgs. n. 109/2012, ha introdotto l'art. 25-duodecies che punisce chiunque impieghi lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno.



Tra la fine del 2014 ed i primi mesi del 2017 diverse norme hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D. Lgs. 231/01 ed i relativi Modelli Organizzativi; in particolare:

-La legge 22 Maggio 2015, n.68 ha introdotto i cosiddetti eco-reati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-novies c.p.);

-La legge 15 Dicembre 2015, n.186 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-ter- 1- bis c.p.);

-La legge 27 Maggio 2015, n.69 ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto i reati di fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622;

-Il D.L. 18 Febbraio 2015, n.7 modificato dalla L. 17 Aprile 2015, n.43 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale, con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", introducendo una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere attività terroristiche;

-Il D. Lgs. Gennaio 2016, n.7 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati informatici e di trattamento illecito di dati";

-Il D. Lgs. Ottobre 2016, n.202 aggiunge la misura della confisca per i reati di "Associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope";

-Il D. Lgs. Giugno 2016, n.125 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo"

-La legge Ottobre 2016, n.199 ha modificato l'art. 603-bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";

-La legge Dicembre 2016, n.236 ha introdotto il reato di "Traffico di organi prelevati da persona vivente", art.601-bis c.p.;

-Il D. Lgs. Marzo 2017, n.38 ha inserito il reato di "Istigazione alla corruzione tra privati", art. 2635-bis c.c. ed ha altresì introdotto modifiche agli artt. 2635 e 2635-ter c.c.;

-La Legge Novembre 2017, n. 167 ha introdotto i reati di razzismo e xenofobia.

Infine:

-Il D. Lgs. n. 21/2018 ha introdotto l'art. 25-terdecies riguardante i reati di xenofobia e razzismo.

-La Legge n. 39/2019 ha introdotto l'art. 25-quaterdecies che sanziona le frodi in competizioni sportive, l'esercizio abusivo del gioco o delle scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

-La Legge n. 157 del 29 Dicembre 2019 ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies che sanziona la commissione dei cosiddetti reati tributari;

-La Legge Luglio 2020, n.75 ha introdotto i reati di contrabbando;

-La Legge Marzo 2022, n. 22 ha inserito i reati contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;

-Il D. Lgs. n. 19/2023, a parziale modifica dell'art. 25-ter del D. Lgs.231/01, ha introdotto il reato



di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”;

-Il D.L. n.20/2023 ha parzialmente modificato l’art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/01 in tema di “disposizioni contro le immigrazioni clandestine”;

-La Legge Luglio 2023, n. 93 ha modificato l’art. 25-novies del Decreto in materia di violazione del diritto d’autore;

-La Legge Ottobre 2023, n. 137 ha parzialmente modificato l’art. 24 del D. Lgs. 231/01 inserendo nel catalogo dei reati presupposto la “turbata libertà degli incanti” (art. 353 c.p.) e la “turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (art. 353-bis c.p.); ha, inoltre, modificato:

- l’art.25-octies.1 del Decreto introducendo il reato di “trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- l’art. 25-undecies, D. Lgs.231/01 per i reati di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) e disastro ambientale (art. 452-quater c.p.).

I reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto sono, pertanto, i seguenti:

- *Art.24* - Malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- *Art.24-bis* - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- *Art.24-ter* - Delitti di criminalità organizzata;
- *Art.25* - Corruzione per l’esercizio della funzione, istigazione alla corruzione, corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, peculato, concussione;
- *Art.25-bis* - Falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- *Art.25-bis 1* - Delitti contro l’industria e il commercio;
- *Art.25-ter* - Reati in materia societaria (inclusa la corruzione tra privati);
- *Art. 25 s-ter* - False o omesse dichiarazioni al notaio per il rilascio del certificato preliminare nelle fusioni transfrontaliere;
- *Art.25-quater* - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- *Art.25-quater 1* - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- *Art.25-quinquies* - Delitti contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi);
- *Art.25-sexies* - Abuso di mercato;
- *Art.25-septies* - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- *Art. 25-octies* - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- *Art. 25-octies 1*- Trasferimento fraudolento di valori;
- *Art. 25-novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- *Art.25-decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci



all'autorità giudiziaria;

- *Art. 25-undecies* - Reati ambientali;
- *Art. 25-duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- *Art. 25-terdecies* - Razzismo e xenofobia;
- *Art. 25-quaterdecies* - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- *Art. 25-quinquiesdecies* - Reati Tributari;
- *Art. 25-sexiesdecies* - Reati di Contrabbando;
- *Art. 25-septiesdecies* - Delitti contro il patrimonio culturale;
- *Art. 25-duodevicies* - Riciclaggio di beni culturali.

La portata innovativa del D. Lgs. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è particolarmente rigido: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'articolo 6 del Decreto contempla l'esclusione della responsabilità della società se essa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire la realizzazione dei predetti reati.

Tale esimente passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del

procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato tra quelli specificamente previsti dal D. Lgs. 231/01.

3. Apparato sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati, viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258,23 ad un massimo di 1.549,37 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base



delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio di attività;
- nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero, se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o comunque agevolata da gravi carenze organizzative;
- ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'Ente, già condannato in via definitiva, nei cinque anni successivi alla condanna commetta un altro illecito).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'Ente anche in via cautelare al ricorrere di gravi indizi di responsabilità e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

Deve essere evidenziato, infine, che il Decreto 231 prevede, all'art. 15, che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'Ente, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva stessa.

La confisca è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede.

La pubblicazione della sentenza (art. 18) può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'Ente ha sede.

La pubblicazione è a spese dell'Ente ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.



4. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e Modello di Prevenzione ex art. 7 comma 5 Statuto Federale F.I.G.C.: contenuti ed effetti ai fini dell'esclusione della responsabilità.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale o che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, esso non ne risponde se dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, in breve, anche "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve anche "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello:

- individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti all'adozione di idonee decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- preveda un obbligo di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello indica, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica, e l'eventuale modifica dello stesso, quando vi siano state significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.



Emerge, dunque, con evidenza come l'adozione e l'efficace attuazione di un modello idoneo sia, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

Occorre tuttavia precisare che per l'ordinamento sportivo la responsabilità si basa essenzialmente sul criterio di imputazione oggettiva con la conseguenza che l'ente sarà completamente responsabile dell'illecito a prescindere da eventuali profili colposi o dolosi.

Più in particolare, nell'ordinamento sportivo sono previste diverse ipotesi di responsabilità: una responsabilità *diretta* nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere da un soggetto direttamente rappresentante la società, una responsabilità *oggettiva* nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere da un soggetto tesserato o apicale e, infine, una responsabilità *presunta* nel caso in cui l'autore del reato sia persona estranea alla società ma abbia determinato un vantaggio in capo alla stessa (salvo che non si dimostri che l'ente fosse del tutto estraneo a tale condotta).

Tale evidente differenza in termini di ascrizione della responsabilità all'ente, ovvero di tipo colposo nella disciplina del D. Lgs. 231/01 e di tipo oggettivo nella disciplina sportiva, ha imposto un intervento normativo del Consiglio Federale della F.I.G.C. (intervenuto nel 2019) finalizzato a valorizzare l'adozione del MOG e ad armonizzare il sistema delle esimenti coordinando le due diverse discipline.

A tal riguardo, le modifiche normative al CGS, e in particolare agli l'artt. 6 e 7, prevedono quanto segue:

“1. La società risponde direttamente dell'operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.

2. La società risponde ai fini disciplinari dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2.

3. La società risponde anche dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette a servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia su quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di queste ultime.

4. La società risponde della violazione delle norme in materia di ordine e sicurezza per fatti accaduti prima, durante e dopo lo svolgimento della gara, sia all'interno del proprio impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti. La mancata richiesta dell'intervento della Forza pubblica comporta, in ogni caso, un aggravamento delle sanzioni.

5. La società si presume responsabile degli illeciti sportivi commessi a suo vantaggio da persone che non rientrano tra i soggetti di cui all'art. 2 e che non hanno alcun rapporto con la società. La responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito”.

Tuttavia, in analogia con la *ratio* della funzione esimente attribuita all'efficace ed effettiva adozione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, il novellato art. 7 del CGS dispone che:

“Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto”.



Appare evidente come il nuovo Codice di Giustizia Sportiva riconosca al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 una valenza più ampia rispetto a quella prevista nel precedente testo normativo sebbene richieda la contestuale attuazione di un Modello di Prevenzione ex art. 7, comma 5 dello Statuto Federale della F.I.G.C. idoneo a prevenire gli illeciti tipicamente sportivi.

Più nello specifico, l'articolo 7, comma 5 dello Statuto Federale della F.I.G.C. prevede che il Consiglio Federale vigili affinché le società che partecipano a campionati nazionali, adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto. I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere:

- *misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;*
- *l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo nonché di adeguati meccanismi di controllo;*
- *l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*
- *la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.*

5. Linee guida del Consiglio Federale della F.I.G.C. e integrazioni tra D. Lgs. 231/01 e diritto sportivo

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La prima associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel Marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel Maggio 2004, poi nel Marzo 2008, fino alle più recenti del 2021.

Alle linee guida redatte dalle associazioni di categoria, si aggiungono, nel caso di società operanti nel settore calcistico, quelle emanate dal Consiglio Federale della F.I.G.C. che, integrando le previsioni del Decreto 231/01 con le norme di diritto sportivo, impongono di considerare tra i reati presupposto già indicati nel D. Lgs. 231/01 anche gli illeciti sportivi espressamente previsti dalle norme di Giustizia Sportiva.

E proprio in ragione del necessario raccordo tra le norme dei due ordinamenti, il Consiglio Federale della F.I.G.C., il 28 giugno 2019, ha modificato l'art. 7 c. 5 dello Statuto e gli artt. 6, 7 e 29 del Codice di Giustizia Sportiva emanando, altresì, nell'Ottobre 2019, delle linee guida utili alla redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui adozione è da ritenersi



necessaria e vincolante per tutte le società calcistiche al fine di prevenire i reati previsti dal Decreto 231/01 nonché il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vietati dal diritto sportivo.

E', tuttavia, necessario ribadire come le società calcistiche restino gravate (rispetto alle altre realtà aziendali) da un doppio onere di natura organizzativa e probatoria dovendosi dotare di Modelli organizzativi idonei a **prevenire contestualmente la commissione di reati ordinari e di illeciti sportivi** e dovendo, altresì, nominare un Organismo di Vigilanza (che spesso assolve anche alle funzioni tipiche dell'Organismo di Garanzia di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto Federale) con la finalità di sostenere dinnanzi a più Organi di Giustizia (quelli di Giustizia Ordinaria e quelli di Giustizia Sportiva) l'assenza di responsabilità per le condotte contestate e la reale efficacia esimente dei modelli stessi.

6. Destinatari del Modello

Al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Ente sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, la Società ha adottato il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") e temperando le Linee Guida emanate dal Consiglio Federale della F.I.G.C..

Sono considerati "*Destinatari*" del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso e anche gratuito di qualsiasi natura con la Società.

Ai soggetti terzi (collaboratori esterni, consulenti, partner, etc.) deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società il cui rispetto costituisce un obbligo contrattuale. A tal fine, nei contratti con i terzi, è contenuta un'apposita clausola che rinvia alla conoscenza e all'osservanza del presente documento e del Codice Etico e regola le conseguenze della sua violazione da parte dei suddetti.



7. UNIONE SPORTIVA CATANZARO 1929 s.r.l.: profilo societario e Modello Organizzativo

La Unione Sportiva Catanzaro 1929 s.r.l. (nel seguito anche “US Catanzaro” o “Catanzaro Calcio” o “la Società”), con sede legale in Catanzaro alla via Gioacchino da Fiore, 38, costituita il 20/06/2011, è una società che svolge attività sportive ivi comprese la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l’organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere, con le finalità e con l’osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi Organi.

La Società, inoltre, promuove e pubblicizza la sua attività e la sua immagine utilizzando modelli, disegni, segni distintivi ed emblemi, direttamente o per mezzo di terzi.

Lavorano per la Società quarantaquattro (44) dipendenti.

Sono da intendersi figure apicali, oltre all’amministratore unico, il Direttore Generale, il Segretario Generale e il Direttore Sportivo.

L’organigramma societario (cui si rinvia) e la distribuzione delle relative cariche e funzioni sono parte integrante del presente Modello.

Durante il monitoraggio delle funzioni attive presso la Società, e in considerazione della sua organizzazione, si è provveduto alla:

- rilevazione delle *aree a rischio*: sono state indagate e analizzate tutte le attività svolte da ciascuna Area/Funzione aziendale, al fine di individuare le eventuali aree “sensibili” (aree/settori aziendali ove, ipoteticamente, sarebbe possibile la realizzazione dei reati) e i sistemi di controllo in essere, a presidio dei rischi di reato identificati dal D. Lgs. 231/01;
- predisposizione e realizzazione degli interventi ritenuti necessari per la riduzione dei rischi e/o per il miglioramento del sistema di gestione e/o controllo interno ovvero, di quell’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal management e dal personale aziendale, in grado di ridurre a un livello ragionevole i rischi, anche attraverso l’introduzione di appositi protocolli comportamentali;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

Si è altresì provveduto, in ottemperanza a quanto disposto dalle linee guide redatte dal Consiglio Federale della F.I.G.C., a considerare i seguenti elementi:

- Valutazione dei rischi;
- Leadership e impegno;
- Controlli interni e controlli sulle terze parti;
- Codice etico e sistema procedurale;
- Organismo di garanzia;
- Comunicazione e formazione;
- Sistema interno di segnalazione;
- Sistema disciplinare;



- Verifiche, riesame e monitoraggio;
- Miglioramento continuo e gestione delle non conformità.

Il presente Modello si propone, pertanto, l'obiettivo di:

- migliorare il sistema di Governance;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illeciti, ivi compresi gli illeciti sportivi;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni qui riportate, in un illecito passibile di sanzioni, non soltanto nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di US Catanzaro 1929 s.r.l. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti di alcun tipo, indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono da intendersi contrari ai principi etici cui US Catanzaro 1929 s.r.l. si ispira;
- prevenire, attraverso specifici protocolli e procedure, la commissione dei reati-presupposto con conseguente riduzione dei rischi aziendali;
- attuare una politica di formazione e comunicazione interna ed esterna, adeguata alla dimensione e al livello dello Società, al fine di sensibilizzare i soggetti interessati in relazione a specifiche situazioni di rischio individuate sulla base delle risultanze del risk assessment;
- promuovere l'incoraggiamento alla segnalazione di eventuali atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità nonché di violazioni del Codice etico e del Modello e contestualmente garantendo la massima tutela al soggetto segnalante;

Componenti essenziali del sistema di controllo preventivo, così come previsto dal Modello Organizzativo, sono da ritenersi:

- *Codice Etico (o di comportamento)*: l'adozione di un Codice Etico, che racchiuda principi etici cui uniformare il comportamento dei destinatari al fine di evitare atti che possano integrare fattispecie di reato o illeciti sportivi;
- *Sistema organizzativo*: la formalizzazione di un sistema organizzativo che individui responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione dei principi di controllo;
- *Poteri autorizzativi e di firma*: l'assegnazione di poteri coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- *Sistema di controllo di gestione*: la predisposizione di sistemi di controllo che prevedano meccanismi di segnalazione tempestiva nell'eventualità che si verificano situazioni anomale classificabili come criticità. Il sistema di Controllo di Gestione persegue questo obiettivo agendo

congiuntamente sulle attività di: programmazione e definizione del budget, rilevazione dei dati consuntivi, analisi degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni di budget.

- *Comunicazione al personale e sua formazione*: per l'effettivo funzionamento del Modello Organizzativo, è necessario che il Codice Etico, il Modello stesso e tutti gli altri strumenti organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a rendere trasparente l'operato quotidiano, siano portati a conoscenza dei Destinatari.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta.

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale impiegato nelle aree a rischio.

Metodologia di individuazione delle attività sensibili e gap analysis

Durante la presente fase, si è svolto un *risk assessment* attraverso il quale le attività ritenute astrattamente rilevanti all'esito della prima fase sono state analizzate e valutate sulla base della potenziale esposizione del sistema organizzativo e di controllo interno al concreto rischio di commissione dei reati-presupposto. Il risultato di tale valutazione ha portato all'individuazione delle *Attività Sensibili* e delle funzioni aziendali poste a capo di dette attività.

In particolare, dall'analisi della documentazione (organigramma, procedure, DVR, etc.), nonché dalle informazioni reperite attraverso interviste effettuate ai responsabili di funzione, identificati negli individui di livello organizzativo capaci di fornire informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività svolte dai singoli settori (c.d. *key officers*), sono stati concretamente individuati i processi e le attività in essere nonché i sistemi di controllo esistenti.

Dal confronto tra il sistema di controllo esistente e le attività svolte, ritenute astrattamente rilevanti all'esito della prima fase, è stato determinato il grado di "*rischio potenziale*".

Al termine della presente fase è stata quindi definita una preliminare mappa delle Attività Sensibili (definita anche "*Mappatura dei Rischi*"), indispensabile per sviluppare e orientare gli ulteriori approfondimenti attraverso:

- l'analisi dei riscontri acquisiti;
- la raccolta di ulteriori informazioni e documenti;
- incontri con il referente interno del Progetto 231;
- l'identificazione di ulteriori soggetti connessi allo svolgimento delle Attività Sensibili.

Successivamente, è stato messo a confronto il sistema di controllo esistente con un modello ideale di controllo, idoneo a ridurre il rischio potenziale, onde individuare i *gap* su cui intervenire.

Da detto confronto è emerso un piano di interventi migliorativi idoneo a ridurre a un livello ragionevole tali *gap*.

Gli interventi migliorativi sono stati condivisi con la Società, la quale, effettuata una ponderazione costi-benefici, anche organizzativi, e a fronte della concreta probabilità di commissione di reati-presupposto, ha definito azioni e priorità d'intervento, secondo il criterio del "*rischio accettabile*".



8. Le attività sensibili di US CATANZARO 1929 s.r.l.

A seguito dell'indagine appena descritta, sono state individuate le attività definite *Sensibili* nel cui ambito possono presentarsi fattori di rischio relativi alla commissione dei reati-presupposto.

Nel presente paragrafo, sono state elencate, a titolo meramente descrittivo, le macro aree ritenute sensibili, prima di procedere alla specifica mappatura dei rischi delle attività, così come elaborata nella successiva Parte Speciale:

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• attività che implicino un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti territoriali titolari di poteri autorizzativi, decisori, concessori, abilitativi, di controllo e/o erogatori di contributi• comunicazioni alla P.A., Regioni, Comuni, Ministeri• predisposizione di documentazione da inviare alla P.A., Regione, Comuni, Ministeri
COMUNICAZIONI SOCIALI E CONTROLLI	<ul style="list-style-type: none">• attività relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno• controllo sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività di impresa da parte dei soggetti e delle autorità competenti
RAPPORTI CON SOCI E TERZI	<ul style="list-style-type: none">• comportamento nei confronti dei soci, dei creditori e dei Terzi• gestione del conflitto di interessi, gestione dei fattori di rischio relativi alla attuazione di operazioni organizzative interne
NORME SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none">• definizione delle responsabilità e relative procure/deleghe• valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza• oneri per la sicurezza• controlli operativi• adeguamenti normativi• obblighi di informazione e formazione• scelte delle tecnologie utilizzate• definizione del budget sicurezza
GESTIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E SICUREZZA INFORMATICA	<ul style="list-style-type: none">• attività di protezione dei dati, di gestione delle reti di telecomunicazioni, gestione dei sistemi hardware e software, gestione degli accessi, gestione delle password, degli account e dei profili, gestione delle operazioni di salvataggio dei dati• utilizzo delle risorse tecnologiche• protezione del sistema informativo
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none">• selezione e assunzione del personale• formazione del personale• gestione amministrativa del personale• gestione di finanziamenti, sgravi, agevolazioni



GESTIONE DEI FORNITORI	<ul style="list-style-type: none">• attività di selezione e scelta del fornitore• definizione degli accordi• pagamento
GESTIONE DEI CONSULENTI	<ul style="list-style-type: none">• attività di selezione e scelta dei consulenti• definizione degli accordi• pagamento
GESTIONE DELLE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE CONTABILI	<ul style="list-style-type: none">• attività propedeutiche alla predisposizione del bilancio, registrazione di dati contabili, utilizzo dei sistemi informatici, redazione e controllo dei documenti contabili, report, quantificazione delle poste di bilancio e dei fondi rischi, definizione degli accantonamenti, gestione della fatturazione attiva e passiva, calcolo delle imposte, finanziamenti, sgravi, ecc.
GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	<ul style="list-style-type: none">• gestione dei flussi finanziari, gestione dei conti correnti bancari, dei pagamenti, degli incassi, dei finanziamenti ottenuti, delle erogazioni, degli sgravi e dei contributi pubblici, ecc.
GESTIONE DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE	<ul style="list-style-type: none">• esecuzione delle prestazioni lavorative

9. Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe

Il sistema delle deleghe dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Società.

Il principio cui la Società ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi cardine di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati e le relative modifiche intervenute nel tempo;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega scritta corrispondono esattamente mansioni e responsabilità, così come riportate nell'organigramma della Società.

Il sistema delle deleghe prevede che:

- ogni destinatario del presente Modello che per conto della Società intrattenga rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno debba essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro (ivi compresi i dipendenti e gli organi sociali) che intrattengano per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione siano dotati di delega formale;
- ciascuna delega definisca nel dettaglio i poteri attribuiti al delegato.



L'Organismo di Vigilanza deve verificare periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche, se necessarie.

Il conferimento della procura e/o delega è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procurato/delegato unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello 231/01, alle disposizioni del Codice Etico e alle procedure operative interne. I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.

I poteri rappresentativi (sia degli amministratori che dei procuratori) sono distinti in *formali* e *operativi*. Le deleghe sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno.

E' attualmente vigente una procura speciale, formalmente conferita, con finalità di rappresentanza della Società al dott. Desiderio Salvatore Pio Noto.

Per ogni altra attività è sempre prevista l'autorizzazione dell'Amministratore unico, fatti salvi i casi di urgenza specificamente predeterminati.

10. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dell'Unione Sportiva Catanzaro 1929 s.r.l. (di seguito anche "O.d.V.") è un organo monocratico nominato dall'Amministratore Unico e composto da un membro scelto tra i professionisti esperti nelle materie giuridiche ed economiche inerenti alle tematiche del D. Lgs. 231/01, in possesso dei requisiti indicati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. della US Catanzaro 1929 s.r.l., in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 comma 5 dello Statuto Federale a norma del quale le società sportive sono tenute a nominare *"un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* svolge le funzioni di Organismo di Garanzia previsto dal suddetto statuto.

La revoca, la sostituzione nonché i requisiti del componente dell'O.d.V. sono disciplinati dallo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", anch'esso approvato dall'Amministratore della Società e parte integrante del Modello.

La nomina, quale membro dell'O.d.V., è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Al membro dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

Per lo sviluppo operativo delle attività, l'O.d.V. si avvale del supporto tecnico di un membro interno all'azienda e può dotarsi di un Regolamento interno, volto a disciplinare il funzionamento delle proprie attività.

Le linee guida di Confindustria nonché quelle emanate dalla F.I.G.C. specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, ovvero:

- ***Autonomia e indipendenza***

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.



Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'O.d.V. una dipendenza gerarchica che sia la più elevata possibile. A tal fine l'O.d.V. attua un sistema di reporting verso gli Organi Societari e, più specificamente, all'Amministratore.

L'O.d.V., nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari attraverso il riconoscimento di un budget di spesa attribuito dall'Organo Amministrativo.

• *Professionalità*

Il membro dell'O.d.V. deve essere in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali necessarie allo svolgimento delle proprie attività; è inoltre prevista, laddove le circostanze lo richiedano, la possibilità di ricorrere al supporto specialistico di soggetti interni o professionisti esterni alla Società.

• *Continuità d'azione*

L'O.d.V. opera presso la Società, esercitando i necessari poteri di indagine.

La continuità d'azione è garantita attraverso:

- i flussi informativi ordinari, predisposti anche in maniera dedicata;
- la previsione di incontri periodici in cui esaminare le diverse tematiche, anche eventualmente attraverso le audizioni dei Responsabili di specifiche aree/attività aziendali.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i poteri attribuiti all'O.d.V. sono analiticamente descritti nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

In generale l'O.d.V. ha il compito di:

- vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- verificare nel tempo l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- individuare e proporre al vertice amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alle modifiche normative o alle mutate condizioni aziendali.

Più in particolare, è compito dell'O.d.V.:

- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al vertice aziendale e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte, anche attraverso attività di follow-up;
- valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello, anche attraverso interventi di verifica specifici;



- gestire e verificare le segnalazioni di illeciti pervenute attraverso gli appositi canali informativi;
- verificare la coerenza tra le responsabilità definite nella struttura organizzativa ed il sistema dei poteri correlato;
- definire e curare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza;
- attuare un sistema di *reporting* nei confronti degli Organi Societari e del vertice aziendale, secondo le modalità indicate nello Statuto;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un processo formativo del personale finalizzato alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare che eventuali violazioni del Modello siano sanzionate in coerenza con quanto disposto nel Sistema Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto dalla regolamentazione interna aziendale per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Informativa dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari

L'O.d.V., nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione verso gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e le azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'O.d.V. provvede a fornire all'Amministratore un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso del periodo e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- le attività di comunicazione/formazione effettuate;
- il Piano di attività e di verifiche definito per l'anno successivo.

Inoltre, l'O.d.V. deve porre in essere flussi informativi ad hoc, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente ai Vertici Aziendali in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;



- rilevazione di carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'O.d.V. medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- modifiche intervenute nel catalogo dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- vertice aziendale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dai dipendenti della Società o dal Revisore;
- Revisore, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società ovvero dall'Amministratore, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

Flussi informativi verso l'O.d.V.

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V., deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta definite.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni e informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Tali flussi possono essere attivati:

- al verificarsi di specifici eventi/fatti (ad hoc);
- in via sistematica.

I flussi informativi ad hoc riguardano notizie in relazione alle quali è opportuna un'informazione immediata nei confronti dell'Organismo. L'obbligo di informazione ha per oggetto, in particolare:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, a carico di Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Fornitori, Collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti lavorativi, a qualsiasi titolo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;



- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interessi tra uno dei Destinatari e la Società.

L'Organismo può, inoltre, chiedere all'organo di revisione informazioni in merito alle attività svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'O.d.V., è stato istituito un "canale informativo dedicato", rispondente a una casella di posta elettronica di cui si è data comunicazione a tutti i Destinatari del presente Modello.

Il segnalante è sempre tutelato da eventuali ritorsioni (sul punto, si rinvia al Codice Etico) e la sua identità è garantita dall'anonimato, in ottemperanza alla normativa interna e comunitaria vigente.

E', inoltre, istituito un flusso informativo periodico da parte dei soggetti identificati quali responsabili delle aree a rischio, tenuti a informare sistematicamente l'O.d.V. sui contenuti operativi specifici della propria area e sul rispetto dei principi del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio ad accesso riservato.

Formazione del personale e diffusione del Modello Organizzativo nel contesto aziendale ed all'esterno

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i dipendenti, che sono tenuti ad osservarne i principi e contribuire alla loro attuazione.

Il Segretario Generale, valutate le esigenze rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, predispone percorsi formativi sui contenuti del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, la diffusione dei contenuti di cui al D. Lgs. 231/01 è garantita attraverso l'inserimento del Modello sul sito internet della Società, la distribuzione del Codice Etico a tutto il personale al momento dell'assunzione nonché dalle informative relative all'aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

Informativa a collaboratori esterni e partners

La Società agevola la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori della Società provvedendo a inserire nei contratti - con controparti commerciali, finanziarie e consulenti - apposite clausole contrattuali che prevedano, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.



11. Il sistema disciplinare

Il codice disciplinare dell'organizzazione, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente/collaboratore aziendale:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello 231.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto della vigente normativa di legge. I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231/01 loro riferite ed espressamente indicate.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione sono segnalate all'Organismo di Vigilanza o all'Amministratore per le determinazioni del caso. In ragione della gravità della violazione, esse possono consistere:

- nel richiamo in forma scritta che censura la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- nella proposta o decisione di revoca dalla carica in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'art.6 del D. Lgs. 231/01 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello è, quindi, una condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;



- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, al Direttore Generale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V..

Misure nei confronti di Dipendenti e Tesserati

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'art. 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

La legge 15 luglio 1966, n.604, il D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano, inoltre, alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento Disciplinare

Tipologia di Violazione

Rimprovero verbale o scritto

Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:

- L'inosservanza delle procedure prescritte
- L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio*
- La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'O.d.V.
- L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231



Multa

Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità
- Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei propri beni.

Trasferimento per punizione

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231 oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231 oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per la società stessa.



Misure nei confronti dei Responsabili di settore

In caso di violazione da parte dei responsabili delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Misure nei confronti dell'Amministratore

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore, l'O.d.V. informerà l'Amministratore e i soci che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello adottato dalla Società, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto professionale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse inserite nei contratti stipulati con la Società.



12. Codice Etico

La Società ha adottato un Codice Etico la cui osservanza da parte di tutto il personale costituisce patrimonio imprescindibile per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento di management che consente la gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, sostiene la reputazione e diffonde i valori e la cultura cui la Società si ispira e crea fiducia all'interno della Società stessa e verso l'esterno.

Esso è un mezzo idoneo a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società in quanto introduce una definizione chiara ed esplicita di Responsabilità Etica e Sociale afferente alla gestione in essere.

Esso costituisce, altresì, adempimento della prescrizione di cui all'art. 7 comma 5 dello Statuto della Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, la Società garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilando sulla sua effettiva osservanza, tanto nelle relazioni interne quanto nelle relazioni tra la Società e soggetti estranei all'ordinamento sportivo nonché nelle relazioni tra la Società e soggetti terzi che siano affiliati e/o tesserati dalla F.I.G.C..

Al Codice Etico è dedicato un apposito documento di dettaglio cui si rimanda per una più puntuale trattazione, evidenziando, in questa sede, che tale documento individua precisamente:

- i destinatari del Codice Etico;
- i principi etici fondamentali cui la Società riconosce valore positivo;
- le specifiche norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice;
- il sistema di comunicazione, formazione e monitoraggio del Codice Etico.

Il Codice Etico è un documento allegato al presente Modello e ne **costituisce parte integrante**.