



**FEDERCALCIO SERVIZI<sup>®</sup> S.r.l.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01**

**PARTE GENERALE**

## **INDICE**

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	3
1.1.	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni .....	3
1.2.	Fattispecie di reato.....	3
1.3.	Sanzioni.....	10
1.4.	Delitti tentati.....	10
1.5.	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.....	10
1.6.	Alcuni profili giurisprudenziali.....	11
2.	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLOQUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	13
3.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FEDERCALCIO SERVIZI S.R.L. ....	15
3.1.	Federcalcio Servizi s.r.l. ....	15
3.2.	Struttura del Modello.....	15
3.3.	La metodologia utilizzata per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 .....	16
3.4.	Approvazione, modifica ed integrazione del Modello .....	19
3.5.	Destinatari del Modello .....	19
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....	20
4.1.	L'Organismo di Vigilanza della Federcalcio Servizi s.r.l. ....	20
4.2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.3.	Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4.4.	Flussi informativi relativi all'attività dell'Organismo di Vigilanza e whistleblowing.....	22
4.5.	Obblighi di riservatezza .....	23
4.6.	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	23
5.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	24
5.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	24
5.2.	Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner .....	24
5.3.	Obblighi di vigilanza .....	25
6.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	26
6.1.	Premessa.....	26
6.2.	Violazioni .....	26
6.3.	Sanzioni.....	28

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha aderito (Convenzioni di Bruxelles del 26/07/1997 e del 26/05/1997 e Convenzione OCSE del 17/12/1997). Con tale Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati espressamente in esso previsti, commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi da:

- a) soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La nuova normativa costituisce un intervento di grande rilievo, espressione di un cambiamento culturale e giuridico, atteso che alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato si aggiunge quella dell'Ente allorché il reato è stato realizzato nel suo interesse ed a suo vantaggio.

L'organo istituzionalmente deputato ad accertare la responsabilità dell'Ente è la Magistratura Ordinaria. Nel medesimo procedimento, infatti, il giudice penale, chiamato a pronunciarsi sulla responsabilità della persona fisica, dovrà accertare eventuali profili di responsabilità dell'Ente, che sussiste soltanto in presenza di talune tipologie di illeciti penali, tassativamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto.

L'Ente può essere chiamato a rispondere, nei casi ed alle condizioni di cui all'art. 4 del D.lgs. 231/2001, anche quando il reato è stato realizzato all'estero. In tal caso il processo sarà, comunque, celebrato dinanzi l'Autorità giudiziaria italiana.

### 1.2. Fattispecie di reato

La tipologia dei reati, da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente, espressamente indicata nel D.lgs. 231/2001, viene, di seguito, elencata:

#### a) Reati contro il patrimonio della P.A. (art. 24)

- Truffa a danno dello Stato (Art. 640, comma 2, numero 1 c.p.).
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353 bis c.p.)

#### b) Reati in materia di finanziamenti pubblici (Art. 24)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.).
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.).

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640-bis c.p.).
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

*c) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)*

- Documenti informatici (Art. 491 bis c.p.).
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter c.p.).
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici ed altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615- quater c.p.).
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 615-quinquies c.p.).
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.).
- Detenzione, diffusione e Installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617quinquies c.p.).
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (Art. 635-bis c.p.).
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635-ter c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies c.p.).
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art. 640-quinquies c.p.).

*d) Reati associativi (Art. 24 ter)*

- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.).
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416 bis c.p.).
- Scambio elettorale politico mafioso (Art. 416 ter c.p.).
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (Art. 630 c.p.).
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del D.P.R. 309/90).
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (Art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

*e) Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25)*

- Peculato (art. 314, I c., c.p.), (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE)
- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio delle funzioni (art. 318 c.p.).

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.).
- Circostanze aggravanti (Art. 319-bis c.p.).
- Corruzione in atti giudiziari (Art. 319 ter c.p.).
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art.319 quater).
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.).
- Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.).
- Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).
- Abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.), (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'UE)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.).
- Traffico di influenze illecite, (Art. 346 bis c.p.).

*f) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (Art. 25 bis)*

- 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.).
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.).
- Parificazione delle carte di pubblico credito alle monete (art. 458 c.p.).
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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 commi 1 e 2 c.p.).
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.).
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).

*g) Delitti contro l'industria ed il commercio (Art. 25 bis 1)*

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (Art. 513 c.p.).
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.).
- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.).
- Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.).
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.).
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.).
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517 ter c.p.).

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (Art. 517 quater c.p.).

*h) Reati societari (Art. 25 ter)*

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.).
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.).
- 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 pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.).
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.).
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).
- Corruzione tra privati (art. 2635).
- Istigazione alla corruzione tra i privati (art. 2635-bis c.c.)<sup>11</sup>.
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.).
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.).
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare

*i) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25 quater)*

*j) Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1). Art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, in tema di "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", ha introdotto dopo l'art. 25 quater una nuova fattispecie di reato relativa alle "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (c.d. infibulazione)*

*k) Reati contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies)*

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.).
- Prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.).
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.).
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.).
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.).
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

*l) Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (Art. 25 sexies)*

---

<sup>1</sup> Reato introdotto dal D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38,

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/98).

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 58/98).

*m) Legge n. 146/2006 (Reati transnazionali) <sup>2</sup>*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.).

- Favoreggiamento personale (Art. 378 c.p.).

- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.).

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416 bis c.p.).

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater D.P.R. n. 43/73).

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del D.P.R. 309/90).

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 D.lgs. 286/98 e successive modifiche).

*n) "Misure in tema di salute e sicurezza sul lavoro" (Art. 25 septies, introdotto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D.lgs. 81/08 e s.m.i.*

- Omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

- Lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

*o) Riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (Art. 25octies)*

- Ricettazione (Art. 648 c.p.).

- Riciclaggio (Art. 648 bis c.p.).

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648 ter c.p.).

- Autoriciclaggio (Art. 648 ter1 c.p.)

*p) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25 octies1)*

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-ter c.p.)

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater c.p.)

- Frode informatica (Art. 640 ter c.p.)

- Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512 bis c.p.)

*q) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)*

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (Art. 171, l. 633/1941 co.1lett. a) bis).

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (Art. 171, l. 633/1941, co. 3).

- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione,

distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (Art. 171-bis l. 633/1941, co. 1).

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (Art. 171-bis l. 633/1941, co. 2).
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941).
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (Art. 171-septies l. 633/1941).
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (Art. 171-octies l. 633/1941).

*r) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

*s) Reati ambientali (art. 25- undecies)*

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, commercio e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727 bis c.p.).
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.).
- Reati ambientali di cui agli artt.li 452 bis, quater, quinquies, sexies, octies, c.p..
- Sanzioni penali in materia di scarichi (Art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D.lgs. 152/2006).
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Art. 256, commi 1 lett. a) e b), 3, 5 e 6, D.lgs. 152/2006).

Bonifica dei siti (Art. 257, commi 1 e 2, D.lgs. 152/2006).

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 comma 4, primo periodo, D.lgs. 152/2006).

---

<sup>2</sup> L'art. 3 della l. 146/2006, stabilisce che per reato transnazionale si intende "...il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato."



- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 comma 1, D.lgs. 152/2006).
  - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (cfr art. 452 quaterdecies c.p.).
  - Sanzioni (Art. 279 comma 5, D.lgs. 152/2006).
  - Articoli nn. 1, 2, 3 bis e 6 L. 7/2/1992, n. 150 (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione).
  - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Art. 2 L.28/12/1993, n. 549).
  - Inquinamento doloso (art. 8 D.lgs. 6/11/2007, n. 202).
  - Inquinamento colposo (art. 9 D.lgs. 6/11/2007, n. 202).
  - t) *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)*
    - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
  - u) *Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D.lgs. 231/2001)*
    - Razzismo e xenofobia (la Legge 20 novembre 2017, n. 167)
  - v) *Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);*
  - w) *Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):*
    - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (art. 2 del D.lgs. 74/2000);
    - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.lgs. 74/2000);
    - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)- Frodi IVA;
    - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) - Frodi IVA;
    - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.lgs. 74/2000);
    - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.lgs. 74/2000);
    - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) - Frodi IVA;
    - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.lgs. 74/2000).
  - x) *Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).*
  - y) *Delitti contro il patrimonio culturale (artt.li 25 septiesdecies e duodecies)*
    - art. 518-bis: furto di beni culturali;
    - art. 518-ter: appropriazione indebita di beni culturali;
    - art. 518-quater: ricettazione di beni culturali;
    - art. 518-sexies: riciclaggio di beni culturali;
    - art. 518-octies: falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
    - art. 518-novies: violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
    - art. 518-decies: importazione illecita di beni culturali;
    - art. 518-undecies: uscita o esportazione illecite di beni culturali;
    - art. 518-duodecies: distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento imbrattamento e
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

uso illecito di beni culturali o paesaggistici;

- art. 518-terdecies: devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- art. 518-quaterdecies: contraffazione di opere d'arte.

### 1.3. Sanzioni

Dal D.lgs. 231/2001 sono previste a carico della società, quale conseguenza della consumazione o della tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- a) sanzione pecuniaria fino a un massimo di euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- b) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- c) confisca<sup>3</sup> (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- d) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva);
- e) divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

### 1.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo<sup>4</sup>, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodecies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione organica tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

### 1.5. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del decreto prevede la possibilità che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni*

*sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.*

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “*Linee guida di Confindustria*”) fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) ed i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. del 4.Dicembre 2003, aggiornate il 28 giugno 2004 e, successivamente, il 31 marzo 2008 ed il 14 marzo 2014, dichiarate idonee dal Ministero della Giustizia per lo scopo fissato dall’art. 6, co. 3 del Decreto. In particolare, viene suggerito alle società associate di utilizzare i processi di *risk assesment* e *risk management* e di seguire le seguenti fasi per la definizione del modello:

- a) identificazione dei rischi e dei protocolli;
- b) adozione di alcuni strumenti generali tra cui: un codice etico con riferimento ai reati ex D.lgs. 231/2001 ed un sistema disciplinare;
- c) individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri nonché degli obblighi di informazione.

## **1.6. Alcuni profili giurisprudenziali**

Nel redigere il presente Modello sono state analizzate e prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali più significative in materia<sup>5</sup>, unitamente alle Linee Guida delle associazioni di categoria, allo scopo di elaborare un Modello che possa essere considerato efficace ed idoneo ad assolvere alla funzione esimente cui è finalizzato; esso potrà rispondere a tali requisiti ove sia dotato di una concreta e specifica efficacia, effettività e dinamicità. In particolare, nella sua redazione dovrà essere posta particolare attenzione a:

- a) costituzione di fondi extracontabili<sup>6</sup>;
- b) modalità di redazione della contabilità;
- c) modalità di redazione dei bilanci;
- d) fatturazioni e spostamenti di liquidità infragruppo;
- e) modalità di esecuzione degli appalti e dei relativi controlli;
- f) possibili modalità attuative dei reati stessi tenendo conto del contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- g) storia dell’ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- h) segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- i) poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- j) sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- k) gestione delle risorse finanziarie;
- l) sistema disciplinare specifico sia nel precetto che nella sanzione.

La giurisprudenza si è soffermata anche sulla composizione e sulle funzioni dell’Organismo di

Vigilanza, ribadendo sia la necessità che deve trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente sia che di esso possono essere membri anche soggetti interni all’Ente, purché privi di funzioni operative ed a condizione che il membro esterno sia predominante. In una importante ordinanza<sup>7</sup> è stata sottolineata anche l’esigenza di prevedere

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001

sanzioni specifiche nel caso vengano violati gli obblighi di informazione all'OdV.

Per quanto attiene al profilo dei controlli, la giurisprudenza è stata chiara<sup>8</sup>. Effettuata la c.d. mappatura del rischio, individuate cioè tutte le aree sensibili, occorre stabilire, per ognuna di esse, specifici protocolli di prevenzione che regolamentino, nel modo più stringente ed efficace, le attività a rischio. Tali protocolli dovranno essere presidiati con altrettante ed adeguate specifiche sanzioni per perseguirne le violazioni e per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo approntato. Ciò al fine di rendere il modello non un mero strumento di facciata, dotato di una valenza solo formale, ma concreto e soprattutto dinamico, idoneo a conformarsi costantemente con il mutamento della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica.

Nelle realtà aziendali in cui si siano già verificati reati, è stato precisato che il contenuto programmatico del modello, in relazione all'area in cui gli indicatori di rischio sono più evidenti, dovrà necessariamente essere calibrato e mirato all'adozione di più stringenti misure idonee a prevenire od a scongiurare il pericolo di reiterazione dello specifico illecito. Dovranno, cioè, essere esattamente determinate le procedure relative alla formazione ed all'attuazione delle decisioni che riguardano le attività ritenute pericolose e cioè l'adozione di un protocollo con regole chiare per il conseguimento del risultato divisato. Ciò comporta un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, la definizione dei parametri cui attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte, di ogni singola fase del momento deliberativo ed attuativo della decisione. Successivamente all'adozione del modello l'Ente, affinché esso risulti idoneo, dovrà provvedere ad organizzare specifici corsi di formazione finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione da parte dei dipendenti e dei dirigenti, prevedendo l'obbligatorietà di partecipazione e di frequenza ai medesimi.

---

<sup>3</sup> Sentenza 3 gennaio 2011 - Tribunale di Milano, GIP dr. Fabrizio D'Arcangelo: "Secondo le Sezioni Unite della Corte di Cassazione il profitto del reato oggetto di confisca è costituito dal vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato presupposto" (Cass., SS.UU., 16.4.2009, n.20506, P.M. in proc. Società Impregilo S.p.A. e altri, Rv.243198).

<sup>4</sup> Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

<sup>5</sup> Si confronti ex plurimis Ordinanza - Tribunale di Milano - 20 dicembre 2004 - GIP dr.ssa Secchi; Ordinanza - Tribunale di Bari - 18 aprile 2005 GIP dr. De Benedictis; Ordinanza - Tribunale di Torino - 4 aprile 2006 - GIP dr.ssa Noce.

<sup>6</sup> Ordinanza - Tribunale di Milano - 27 aprile 2004 - GIP dr. Salvini.

<sup>7</sup> Ordinanza Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007, GIP dr.ssa Rosanna Saraceno.

<sup>8</sup> Ordinanza Tribunale di Napoli cit.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

Il D.lgs. 231/2001 attribuisce “*valore esimente*” al modello di organizzazione, gestione e controllo, se ritenuto idoneo dall’Autorità Giudiziaria procedente. Fatta salva l’ipotesi in cui il reato sia stato realizzato nell’interesse esclusivo del soggetto agente o di un terzo (art. 5 co. 2), il Decreto prevede che in caso di reato commesso:

**a) da un soggetto in posizione apicale**, l’ente non incorre in responsabilità se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001) che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche “**OdV**”);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV. La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “*colpa organizzativa*”.

**b) da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza**, l’Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza alla cui osservanza è tenuta. La violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa, in ogni caso, se la società, 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, co. 2).

L’art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce i requisiti richiesti per l’efficace attuazione dei modelli organizzativi e cioè:

- la verifica periodica e l’eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema sanzionatorio idoneo a punire per il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli debbono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le:
  - attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
  - modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati
- prevedere:
  - specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
  - obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e

l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 precisa, altresì, che, per un'efficace attuazione dei modelli organizzativi, è necessaria la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Federcalcio Servizi S.r.l. ha deciso di adottare il Modello in quanto fornisce servizi alla Federazione Italiana Giuoco Calcio, garantendone qualità, economicità e sicurezza. In tale prospettiva, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e di quella di F.I.G.C., ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e gestione, previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - pur essendo facoltativo e non obbligatorio- consente ai propri dipendenti di operare, nell'espletamento delle proprie attività, secondo chiare e definite procedure, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati ex Decreto.

### 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FEDERCALCIO SERVIZI S.R.L.

#### 3.1. Federcalcio Servizi s.r.l.

La Federcalcio Servizi s.r.l. (di seguito, la “Società” o “Federcalcio”) è stata:

- a) costituita nel 1947, allo scopo di superare le difficoltà giuridico-formali per l’instestazione dei beni immobili acquistati con le disponibilità di bilancio della Federazione Italiana Giuoco Calcio;
- b) trasformata in S.p.A. nel 1949, con contestuale aumento di capitale, sottoscritto per intero dalla F.I.G.C. che, nel 1950, acquistò le rimanenti azioni fino al 100% del capitale.

Sulla detenzione dell’intero pacchetto azionario da parte di F.I.G.C. emersero dubbi sulla sua legittimità sia da parte del Collegio dei Revisori del C.O.N.I. che della Presidenza del Consiglio, tali da sollecitare il Ministero del Turismo e Spettacolo ad adottare i provvedimenti del caso (1955) e ad indurre il Commissario straordinario della F.I.G.C. (1958) a depositare le azioni presso il C.O.N.I.

Con compromesso, stipulato nel 1965, tra il C.O.N.I. e la F.I.G.C., fu deciso di mettere in liquidazione la Federcalcio S.p.A., di trasferire la proprietà degli immobili al C.O.N.I. e di concedere gli stessi alla F.I.G.C. La situazione rimase sostanzialmente cristallizzata fino al 1980, anno in cui fu revocata la messa in liquidazione e la Società trasformata in s.r.l. Nel 1983, il citato Dicastero del Turismo e dello Spettacolo richiese un parere, per l’individuazione del soggetto titolare delle quote sociali, al Consiglio di Stato, il quale, con decisione del 6 Giugno dello stesso anno, espresse una valutazione positiva in merito alla legittimità della titolarità delle quote in capo alla F.I.G.C. Dal 1984, pertanto, la Federcalcio ha ripreso l’attività di gestione del proprio patrimonio immobiliare, finalizzato a favorire la pratica del giuoco del calcio mediante i campi sportivi e le sedi degli uffici federali. Dal 1997 sono stati modificati, nel tempo, il capitale sociale, lo statuto, l’oggetto sociale, la composizione del Consiglio di Amministrazione e la chiusura dell’esercizio sociale.

#### 3.2. Struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Federcalcio Servizi S.r.l. (di seguito anche il “**Modello**”) è composto da una “*Parte Generale*” e dalla “*Parte Speciale*”.

a) La Parte generale comprende:

- una breve sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il Modello (i destinatari, la struttura, l’approvazione, la modifica, l’aggiornamento, etc.), la metodologia seguita per la sua redazione ed una breve introduzione su ciascun elemento costitutivo;
- il Codice Etico;
- la definizione dei compiti dell’Organismo di vigilanza e la sua composizione;
- il Sistema Disciplinare;
- i sistemi di comunicazione e formazione adottati per la diffusione del Modello.

b) La Parte speciale:

- specifiche sezioni diversificate in relazione alla tipologia di reati considerati;
- protocolli e procedure a presidio delle attività a rischio reato.

### 3.3. La metodologia utilizzata per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esonero dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, ha comportato una serie di attività volte a rendere il modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001, coerente all'attività svolta ed alle dimensioni della società ed allineato alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

L'adozione di un proprio modello di organizzazione e gestione ha comportato la preliminare definizione dell'assetto organizzativo di Federcalcio, al fine di renderlo coerente, in relazione all'attività ed alle dimensioni della società, con i principi di controllo introdotti con il Decreto e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dallo stesso.

L'attività svolta ai fini della redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Federcalcio si è articolata in varie fasi per:

- a) l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono configurarsi astrattamente ed essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto;
- b) la raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, allo scopo di individuare le attività sensibili e l'identificazione delle funzioni responsabili di tali attività ovvero i soggetti con una conoscenza approfondita delle stesse e di intervistarli sulla base di un apposito questionario per poter definire una "*mappatura preliminare delle attività sensibili*" verso cui indirizzare l'attività di analisi;
- c) il necessario approfondimento di ogni attività sensibile già individuata, delle funzioni e dei ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, del sistema di controllo esistenti onde verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001;
- d) la definizione della mappatura delle attività c.d. "*a rischio*", nel cui documento sono state censite due diverse categorie di attività a rischio:
  - le attività sensibili che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato;
  - le attività strumentali che possono comportare rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato, costituendone la modalità di attuazione.
- e) la verifica del sistema di controllo esistente.
- f) l'elaborazione del documento "*mappatura delle attività a rischio*" e della "*Parte Speciale*" del presente Modello, nella quale sono stati altresì previsti specifici protocolli comportamentali.
- g) la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D Lgs. n. 231/2001 di Federcalcio – Parte Generale e Parte Speciale - articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In particolare:

#### 3.3.1. Mappatura

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, come già accennato - quali elementi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo - tra l'altro, l'individuazione delle cosiddette



attività “*a rischio*”, ossia quelle attività nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/2001. Tale attività di Mappatura ha consentito, come in precedenza anticipato, di estrapolare i processi sensibili e strumentali esaminati nelle Parti Speciali del Modello, alle quali specificamente si rinvia.

### 3.3.2. Controlli a presidio delle attività a rischio

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla società, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria, prevede, con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- a. principi generali di controllo relativi alle attività a rischio;
- b. protocolli specifici applicati alle singole attività a rischio;
- c. procedure aziendali<sup>9</sup>;
- d. Codice Etico.

### 3.3.3. Il sistema di controllo interno

Il sistema dei controlli all'interno di Federcalcio Servizi s.r.l. è stato analizzato e valutato applicando i seguenti principi:

- a) regolamentazione: esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- b) tracciabilità:
  - ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata;
  - il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.
- c) segregazione dei compiti: separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- d) procure e deleghe. I poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere:
  - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
  - definiti chiaramente e conosciuti all'interno della società.

### 3.3.4. Controlli specifici

Sono stati individuati specifici protocolli e selezionate procedure operative di interesse a presidio delle attività a rischio.

### 3.3.5. Gestione dei flussi finanziari

Tale aspetto è stato approfondito nella Parte Speciale del presente Modello.

### 3.3.6. Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità conseguente

---

<sup>9</sup> Sentenza - 3 gennaio 2011 - Tribunale di Milano GIP dr. Fabrizio D'Arcangelo

alla commissione dei reati ivi elencati se l'ente, tra l'altro, ha istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. Si tratta di un organismo interno alla società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente. Per ulteriori approfondimenti sull'Organismo di Vigilanza si rinvia al successivo capitolo.

### 3.3.7. Sistema disciplinare

È stato previsto un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello. Un punto qualificante del Modello è costituito da un adeguato Sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi, da sanzionare, in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e dall'esito dello stesso nei casi in cui il comportamento possa configurarsi come reato.

Il sistema disciplinare adottato da Federcalcio Servizi s.r.l., conforme al Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, dovrà essere pubblicato sull'intranet aziendale (se esistente) ed affisso nella bacheca aziendale.

Con riguardo ai rapporti con consulenti, collaboratori, e terzi in generale, la Società valuterà, caso per caso, tenuto conto della tipologia del contratto e dell'entità anche economica del rapporto, di inserire una clausola contrattuale, in virtù della quale qualsiasi comportamento in contrasto con il Codice Etico, posto in essere dai soggetti sopra indicati, da cui derivi o possa derivare un pregiudizio alla Società ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento.

### 3.3.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Sono predisposti flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza, che prevedono specifici obblighi di informazione nei confronti di tale organismo.

### 3.3.9. Formazione ed informazione

Periodicamente viene predisposto dall'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, un Piano di formazione e comunicazione del Modello al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società.

### 3.3.10. Codice Etico

Federcalcio Servizi s.r.l. ha adottato un Codice Etico che raccoglie i principi etici ed i valori al quale si devono ispirare le condotte ed i comportamenti di coloro i quali operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. I Codici Etici sono le linee guida delle responsabilità etico-sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi ai quali si vogliono ispirare i comportamenti individuali. Rappresentano lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Società, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Codice individua i valori dell'azienda, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa. L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- a. la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
- b. l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che Federcalcio Servizi s.r.l. intende promuovere.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente ad amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società e che manifestino, in qualche misura, all'esterno le scelte o gli orientamenti di Federcalcio Servizi s.r.l.

È altresì opportuno evidenziare che il Consiglio di Amministrazione di Federcalcio Servizi s.r.l. definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno, inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, la conduzione della società conformemente alle prescrizioni di legge.

Il Consiglio, inoltre, verifica e valuta periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno. Al riguardo, la Società si è dotata di sistemi organizzativi ed informativi nel loro complesso adeguati a garantire il monitoraggio del sistema amministrativo, l'adeguatezza e l'affidabilità delle scritture contabili, nonché l'osservanza delle procedure da parte delle varie aree funzionali.

### **3.4. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello**

Il Modello, in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto e dell'art. 4 dello Statuto, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Federcalcio Servizi s.r.l. in 10 gennaio 2013, e successivamente aggiornato in data 22 febbraio 2017 e in data 27 marzo 2019.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello è garantita dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio. Ciò non esclude che il Consiglio di Amministrazione sia direttamente responsabile dell'attuazione del Modello e che, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provveda ad effettuare successive ed eventuali modifiche ed integrazioni, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Federcalcio Servizi s.r.l. A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o modifiche normative, etc.), il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica.

### **3.5. Destinatari del Modello**

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di direzione, di gestione, di amministrazione e di controllo nella Federcalcio Servizi s.r.l., nonché a tutti i dirigenti, i dipendenti dell'Ente ed a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna.

I consulenti ed i fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non possono essere direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a quest'ultimi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare. A costoro la Società provvederà a distribuire il Codice Etico, valutando l'opportunità, nei diversi contratti di collaborazione, di prevedere a titolo di sanzione, specifiche clausole di recesso e/o risolutive in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice e dei principi che lo formano.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

### 4.1. L'Organismo di Vigilanza della Federcalcio Servizi s.r.l.

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "OdV").

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001. Si tratta, come già precisato, di un organismo interno alla Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi societari.

Federcalcio Servizi s.r.l. ha istituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza che ai sensi del D.lgs. 231/2001 può avere composizione monocratica o collegiale.

La Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2021 ha modificato la composizione dell'OdV da monocratico a collegiale, indicando, tra i tre componenti esterni in possesso dei requisiti di indipendenza e professionalità richiesti per lo svolgimento dell'incarico, anche il soggetto che riveste la funzione di Presidente.

Nella medesima delibera sono stati conferiti all'OdV specifici poteri di spesa inerenti lo svolgimento delle attività e delle verifiche previste nel Modello.

### 4.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- a) *autonomia e indipendenza*: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il Vertice operativo aziendale. Il membro dell'Organismo, in primo luogo, non deve essere legato all'Ente presso cui esercita le proprie funzioni di controllo da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.
- b) *professionalità* nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine il componente del suddetto organo deve avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi ed individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale<sup>10</sup>.
- c) *continuità di azione*: per garantire l'efficace attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

---

<sup>10</sup> Ordinanza – 4.4.2003 - Tribunale di Roma - GIP dr.ssa Finiti.

### 4.3. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV è tenuto a svolgere nell'esercizio delle proprie funzioni le seguenti attività:

- a) promuovere, nel contesto aziendale, la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;
- b) vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- d) vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello;
- e) suggerire al vertice aziendale aggiornamenti al Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni ed adeguamenti, in ragione di mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- f) valutare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui l'Organismo sia venuto a conoscenza per segnalazione o dallo stesso accertata. Le segnalazioni saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;
- g) attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo che consenta all'Organismo di riferire agli organi sociali competenti;
- h) individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con Consulenti, Collaboratori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto;
- i) promuovere la conoscenza e la concreta attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico ex D.lgs. 231/01, individuando, con il supporto degli uffici competenti, gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- j) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, individuate nel Modello, proponendone l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzia la necessità;
- k) istituire specifici canali informativi "*dedicati*", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- l) attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le funzioni aziendali competenti per l'elaborazione/modifica di procedure operative e di controllo che regolamentino lo svolgimento delle relative attività, al fine di implementare il Modello;
- m) attivare le funzioni preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- n) archiviare in ordine cronologico la documentazione predisposta e ricevuta nell'esercizio delle proprie funzioni e compiti.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedenti all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo (c.d. "*Regolamento*").

Tali disposizioni saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, ma non dovranno

essere in contrasto con le norme della Società e del suo Statuto;

- accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui sia necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- richiedere che qualsiasi Funzione aziendale fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie idonee ad individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali, rilevanti ai sensi del Modello, nonché per verificare l'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

#### **4.4. Flussi informativi relativi all'attività dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing**

##### 4.4.1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle violazioni del Modello accertate, agli interventi correttivi e migliorativi dello stesso ed al loro stato di realizzazione.

A tal fine, comunica e relaziona, su base continuativa, al Presidente della Società e, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale trasmettendogli la relazione scritta contenente i seguenti elementi:

- a) l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre;
- b) le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- c) i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- d) l'elenco delle attività che si prevedono per l'esercizio successivo.

L'OdV deve, inoltre, riferire tempestivamente affinché adottino gli opportuni provvedimenti al:

- Consiglio di Amministrazione su eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Direzione o da membri del Collegio Sindacale;
- Collegio Sindacale, su eventuali violazioni poste in essere da componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza istituito presso Federcalcio Servizi S.r.l. si rinvia al relativo Regolamento.

##### 4.4.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

Devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- b. rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività svolta, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- c. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti

assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;

d. ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;

e. ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini del D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, anche laddove non sia stato nominato Gestore delle segnalazioni (whistleblowing), deve poter conoscere le segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello, oltre agli illeciti rilevanti ex DLgs 231/01.

Con riferimento alla tematica del whistleblowing ex DLgs 24/2023 si rimanda al contenuto dell'apposito protocollo, allegato e parte integrante del modello organizzativo.

#### **4.5. Obblighi di riservatezza**

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che al medesimo dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

L'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

#### **4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV, del Collegio Sindacale ed al personale delegato dall'OdV.

## **1. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **1.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei destinatari del Modello, sia già presenti sia da inserire in futuro.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili individuate.

#### *La comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti e dirigenti della Società al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello ed il Codice Etico. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

#### *La formazione*

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, al quale è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reati cd. "presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

### **1.2. Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner**

Relativamente ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner, sentito l'OdV, la Società ha istituito adeguati sistemi di comunicazione ed informazione verso i medesimi affinché tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello.



### **1.3. Obblighi di vigilanza**

Tutti i dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i dipendenti o collaboratori verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'OdV.

Qualora il dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.

## 2. SISTEMA DISCIPLINARE

### 2.1. Premessa

Un punto qualificante per la costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 (di seguito Modello), e per una sua efficace attuazione, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole, dei protocolli e delle procedure previste dallo stesso, dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dell'inadempimento degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, da parte di soggetti apicali, dirigenti e dipendenti della Società, quali, ad esempio, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o l'invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni. Qualsiasi inosservanza del Modello, infatti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società. In particolare, le violazioni del Modello organizzativo, in considerazione delle conseguenze che possono scaturire per la Società, in caso di comportamento illecito di amministratori, sindaci dirigenti e dipendenti saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali. Per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini. Nella considerazione che ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente essere seguiti per l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti<sup>11</sup>. Sono stati formulati, pertanto, parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono conto, soprattutto, delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Gli aspetti, relativi all'intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, dovranno essere desunti, invece, dalle circostanze del caso concreto.

### 2.2. Violazioni

#### 2.2.1. Tipologie di violazioni

Le violazioni sono state genericamente suddivise in:

- a) **violazione lieve/mancanza lieve**: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualsiasi tipo, compreso quello all'immagine della Società, e conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della Società stessa;
- b) **violazione grave /mancanza grave**: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e degli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. 231/2001;
- c) **violazione gravissima**: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e degli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n.231/01 e, in

---

<sup>11</sup> In merito la giurisprudenza ha chiarito che: *“In tema di licenziamento disciplinare, il giudizio di proporzionalità della sanzione irrogata, ovvero la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento, si sostanzia nell'accertamento che la specifica mancanza commessa dal dipendente, in relazione a tutte le circostanze del caso concreto, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, tale da giustificare una sanzione non inferiore a quella espulsiva; esso si risolve pertanto in un accertamento di fatto, riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità se congruente e logicamente motivato.”* Cass. Sez. Lav., sent. n. 237 del 10-012003 (rv 559591).

ogni caso, da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

### 2.2.2. Criteri di valutazione delle violazioni

Nella valutazione del tipo e dell'entità di ciascuna sanzione da applicare si terrà conto anche:

- a) dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) della natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- c) della gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- d) della pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- e) delle mansioni del lavoratore;
- f) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- g) delle altre particolari circostanze caratterizzanti l'illecito disciplinare. È fatta della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte del dipendente.

Il risarcimento, eventualmente richiesto, sarà commisurato a:

- livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- grado di intenzionalità del suo comportamento;
- gravità dei suoi effetti, con riferimento al livello di rischio al quale la Società ragionevolmente ritiene di essere esposta (ai sensi e per gli effetti del Decreto di cui trattasi) a seguito della condotta censurata.

## **6.3 Provvedimenti per inosservanza da parte del personale con mansioni direttive**

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicabile e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

### **6.3.1 Violazioni**

Costituiscono illecito disciplinare i comportamenti consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire

la trasparenza e verificabilità della stessa;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **6.3.2 Sanzioni**

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare e per giusta causa.

1. Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.

2. Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto 1), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

3. Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

4. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

5. Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

6. Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare

7. uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

#### **6.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti**

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori). Il Consiglio di Amministrazione o il procuratore provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

##### **6.4.1 Violazioni**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

##### **6.4.2 Sanzioni**

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

e) licenziamento disciplinare e per giusta causa.

1. Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.

2. Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto 1), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

3. Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

4. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

5. Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

6. Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

## **6.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento ovvero, in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Sindaci e l'intero Consiglio di Amministrazione (nel caso di violazione da parte di un Consigliere) ovvero l'intero Collegio dei Sindaci ed il Consiglio di Amministrazione (nel caso di violazione da parte di uno o più Sindaci). I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto della Società, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **6.6 Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori esterni e consulenti**

La violazione, da parte dei soggetti sopra indicati delle disposizioni e delle regole di comportamento

previste dal Modello organizzativo agli stessi applicabili nonché dal Codice Etico o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte dei medesimi sarà sanzionata secondo quanto stabilito nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione oppure di risolverlo, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

## 6.7 Sanzioni a tutela del segnalante

Ai sensi dell'art. 1° art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, sono previste, nelle modalità descritte nei precedenti paragrafi, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui che effettua una segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelano successivamente infondate.

In particolare costituiscono violazioni relative al sistema di "whistleblowing" le seguenti condotte:

- violazione della riservatezza del segnalante<sup>1</sup> e della segnalazione
- ritorsioni nei confronti di un segnalante;
- ostacolo/impedimento alla trasmissione della segnalazione alle persone competenti.
- segnalazioni in malafede o con dolo o che intenzionalmente e consapevolmente riportino informazioni errate (anche parziali) o fuorvianti.

---

<sup>1</sup> La tutela è prevista anche per:

- facilitatore che assiste un Whistleblower nel processo di segnalazione o divulgazione,
- i colleghi ed i parenti del segnalante,
- i soggetti giuridici collegati al segnalante