VADO FC 1913 Srl

MOGC 231

PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs. n.231/8 giugno 2001 e s.m.i.

Aggiornamento al 6 agosto 2026

NOTA

Il presente Modello, avente natura peritale, è protetto da diritti di proprietà intellettuale a favore di Seven Sport Management a livello nazionale ed europeo e non può essere ceduto, estratto, copiato, utilizzato e riadattato o comunque reso servibile per altri scopi ed utilizzatori in quanto derivante da attività peritale specifica per la società.

I trasgressori saranno denunciati all'autorità competente.

REVISIONI

Versione	*Data*	*Descrizione*	*Autore*
00	*06/08/2026*	*Prima emissione*	*Seven Sport Management*

INDICE MOGC 231 – PARTE GENERALE

Parte I – QUADRO NORMATIVO	
1	Introduzione
2	Regime di responsabilità
3	Condizione esimente

Parte II – VADO FC 1913 SRL	
4	La realtà societaria
5	Storia sportiva
6	Amministrazione e controllo
7	Leadership e impegno
8	Ruoli e responsabilità

Parte III – CARATTERISTICHE DEL MODELLO	
9	Obiettivi e finalità
10	Struttura
11	Codice Etico
12	Approvazione
13	Destinatari e soggetti coinvolti

Parte IV – SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE DEL MODELLO	
14	Organismo di Vigilanza
15	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
16	Flussi informativi
17	Informazione e formazione
18	Aggiornamento e modifiche

Parte V – SISTEMA DISCIPLINARE	
19	Quadro sanzionatorio
20	Violazione del Modello
21	Segnalazione
22	Misure e sanzioni a carico dei componenti dell'Organo Direttivo
23	Misure e sanzioni a carico dei tesserati e dei dipendenti

24	Misure e sanzioni a carico dei soggetti con rapporto contrattuale

Parte I – QUADRO NORMATIVO

1 INTRODUZIONE

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il **Decreto Legislativo n. 231** "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000*" (di seguito "*Decreto*") entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE 015 del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato**.**

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto 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.n.231/01 è particolarmente severo: 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 in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità 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 reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della Parte Speciale.

2 REGIME DI RESPONSABILITÀ

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o 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, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

ovvero

- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Fattispecie di reato	Articoli D.Lgs.n.231/01
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)	*Art. 24*
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (modificato da L. n. 90 del 28 giugno 2024)	*Art. 24-bis*
Reati di criminalità organizzata	*Art. 24-ter*
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	*Art. 25*
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	*Art. 25-bis*

Delitti contro l'industria ed il commercio	*Art. 25-bis.1*
Reati societari	*Art. 25-ter*
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	*Art. 25-quater*
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	*Art. 25-quater.1*
Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale	*Art. 25-quinquies*
Reati finanziari o abusi di mercato	*Art. 25-sexies*
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	*Art. 25-septies*
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	*Art. 25-octies*
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	*Art. 25-octies.1*
Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	*Art. 25-octies.2*
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore e utilizzo di Intelligenza Artificiale	*Art. 25-novies*
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	*Art. 25-decies*
Reati ambientali (modificato da Decreto Legge n. 116 dell'8 agosto 2025 e da Legge n.147 del 3 ottobre 2025)	*Art. 25-undecies*
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	*Art. 25-duodecies*
Reati di razzismo e xenofobia	*Art. 25-terdecies*
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco… a mezzo di apparecchi vietati	*Art. 25-quaterdecies*
Reati tributari	*Art.25-quinquiesdecies*
Contrabbando	*Art.25-sexiesdecies*
Delitti contro il patrimonio culturale	*Art.25-septiesdecies*
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	*Art.25-duodevicies*
Delitti contro gli animali	*Art.25-undevicies*
Reati transnazionali	*L. n 146/20016*
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato inerenti alla filiera degli oli vergini di oliva	*Art.12 L.9/2013*

3 CONDIZIONE ESIMENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo (OdV di Vigilanza, di seguito anche "*OdV*") interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito indifferentemente denominati "*Modelli*" oppure "*MOGC 231*"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un OdV dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il Modello Organizzativo Gestione e Controllo di VADO FC 1913 SRL è stato redatto anche ai fini dell'obbligo di cui al Codice di Autoregolamentazione della Lega competente ed al quadro regolamentare integrato in materia di compliance della Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Parte II – VADO FC 1913 SRL

4 REALTÀ SOCIETARIA

La società VADO FC 1913 SRL – in forma abbreviata "*VADO FC 1913*" – ha sede legale nella città di Quiliano (Savona), C.F./P.I. n. 00829080092, con iscrizione alla Camera di Commercio Riviere di Liguria – Imperia, La Spezia, Savona con il numero REA n. SV - 164119.

Desunto dallo Statuto societario, la società ha il seguente oggetto sociale:

LA SOCIETÀ HA PER OGGETTO ESCLUSIVO L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SPORTIVE, AD ATTIVITÀ AD ESSE CONNESSE E STRUMENTALI, ED IN PARTICOLARE LA FORMAZIONE, LA PREPARAZIONE E LA GESTIONE DI SQUADRE DI CALCIO NONCHÉ LA PROMOZIONE E L'ORGANIZZAZIONE DI GARE, TORNEI, CAMPIONATI ED 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 (DI SEGUITO F.I.G.C.).

PER L'ATTUAZIONE DELL'OGGETTO SOCIALE LA SOCIETÀ PUÒ:

A) COMPIERE OGNI OPERAZIONE DI CARATTERE MOBILIARE, IMMOBILIARE E FINANZIARIO CHE FOSSE RITENUTA UTILE, NECESSARIA E PERTINENTE;

B) PROMUOVERE E PUBBLICIZZARE LA SUA ATTIVITÀ E LA SUA IMMAGINE UTILIZZANDO MODELLI, DISEGNI, SEGNI DISTINTIVI ED EMBLEMI, DIRETTAMENTE O A MEZZO TERZI; LA SOCIETÀ PUÒ DETENERE PARTECIPAZIONI ANCHE IN SOCIETÀ PRODUTTIVE DI SERVIZI E COMMERCIALI COMUNQUE CONNESSE CON IL PROPRIO OGGETTO SOCIALE.

5 PERCORSO SPORTIVO

Il 1° novembre 1913 una cordata di soci capeggiati da Angelo Morixe si accordò per la fondazione di una società di calcio nel savonese, il Vado Foot-Ball Club, con presidente Lino Pizzorno. I colori sociali scelti per il sodalizio furono il rosso e il blu.

Le prime gare del club, di natura pionieristica, vennero disputate fra gli spazi di fronte alla fabbrica Fumagalli e la vecchia stazione ferroviaria, sino a quando vennero ultimati i lavori per il Campo di Leo. Fino al 1919 l'attività calcistica del club fu legata a manifestazioni calcistiche di vario genere, prettamente di carattere amichevole; in seguito la squadra si affiliò alla FIGC e debuttò partecipando al campionato regionale di Promozione (secondo livello del calcio italiano del tempo).

Nel primo dopoguerra, nel 1922, la società ligure conquistò il trofeo più importante della sua storia: la prima edizione della Coppa Italia, battendo in finale l'Udinese per 1-0 grazie al gol di Levratto. In quella stagione la squadra vinse anche il proprio campionato di competenza, quello di Promozione ligure.

Due anni più tardi, nel 1924, Levratto del Vado partecipò con la Nazionale italiana ai Giochi Olimpici di Parigi.

Nel 1925 il Vado cambiò terreno di gioco, traslocando al Campo delle Traversine, che qualche anno più tardi venne rinominato alla memoria di Giuseppe Chittolina, portiere del Vado che morì nel 1946 in un incidente di gioco mentre indossava la maglia della squadra ligure. Dalla seconda metà degli anni venti e sino al 1932, il Vado militò in Seconda Divisione, terzo livello, poi quarto, del calcio italiano. Nel 1932

venne ripescato in Prima Divisione. Nel 1935, con la nuova denominazione di Associazione Calcio Vado, non riuscì ad ottenere l'ammissione alla nuova Serie C, restando in Prima Divisione, nel frattempo declassata a quarto livello. Tuttavia per la promozione in Serie C attese un solo anno, restandovi sino al 1940.
Nel 1940 il Vado rinunciò a partecipare al campionato per problemi economici; al suo posto subentrò una squadra della Gioventù Italiana del Littorio, che tesserò gli atleti rimasti in città e iscrisse in Prima Divisione ligure la GIL di Vado per la stagione 1940-41. La squadra si comportò bene in campionato, vincendo il proprio girone e giungendo sesta in quello finale. Poi scomparve, e soltanto nel 1945, dopo la Liberazione, venne ricostituito il Vado Foot-Ball Club
Nel 1946 la squadra venne ammessa d'ufficio in Serie C con la motivazione di essere stata vincitrice in passato di una coppa nazionale, pur giungendo solo quarta nel girone finale di Prima Divisione.
Nel 1967 il campo "Ferruccio Chittolina" venne abbandonato dal club, che si spostò fino al 1978 al Comunale di Quiliano. Nel 1976 l'ingegner Giovanni Ciarlo assunse la presidenza del Vado ed egli stesso progettò il nuovo Stadio Ferruccio Chittolina, che nel 1978 divenne la nuova sede degli incontri casalinghi della squadra ligure.
Nel 1992, dopo un'amichevole contro l'Udinese, la FIGC riconsegnò al club di Vado (nel frattempo militante nell'Eccellenza ligure) una copia esatta del trofeo vinto 70 anni prima, ossia la Coppa Italia, che nel 1935 era stata forzatamente donata a causa del cosiddetto "Oro alla Patria". Il trofeo si trova oggi esposto in piazza Cavour a Vado Ligure, nella Banca Cassa Risparmio di Savona.
Oscillazioni soprattutto tra campionati di sesto, quinto e quarto livello segnano la storia del club fino ai giorni nostri. Nel 2013-2014 la squadra ha celebrato i suoi 100 anni di attività e in tale occasione il Comune ha dedicato al club un'apposita mostra. In ambito sportivo, la squadra disputa nuovamente la Serie D (Girone A) dopo cinque stagioni in cui è risultata assente, impegnata a riscalare i livelli dopo la retrocessione del 2009 dall'Eccellenza alla Promozione ligure.
Nella stagione 2025-2026, la squadra, inizialmente guidata da Giorgio Roselli, viene poi affidata a Marco Sesia,[4] che conduce i liguri alla vittoria del Girone A di Serie D, contribuendo così alla nuova promozione in Serie C e al ritorno fra i professionisti dopo 78 anni.

6 AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

La società VADO FC 1913 SRL è organizzata secondo il modello di governo societario tradizionale, composto da un Organo Direttivo (Consiglio di Amministrazione) e dal Collegio Sindacale.
Per un maggior dettaglio, si rimanda ai seguenti documenti (che si danno per integrati):

- Statuto;
- Organigramma della Società;
- Verbali del CdA/AU con conferimento dei poteri;

- Procure Notarili vigenti;
- Mansionari e sistema delle deleghe/segregazioni delle funzioni;
- Altre comunicazioni interne riguardanti l'assetto organizzativo societario.

7 LEADERSHIP E IMPEGNO

L'attuazione di una strategia di gestione dei rischi e di un programma di prevenzione è un pilastro fondamentale dei modelli di prevenzione come il presente Modello, con un processo che risulta conforme alle prescrizioni della normativa statale, con punti di contatto con gli obblighi di cui alla normativa federale vigente.

L'Organo Direttivo s'impegna direttamente a:

a) approvare la politica gestionale e sportiva generale;
b) identificare la strategia di gestione dei rischi individuati sulla base delle valutazioni periodiche dei rischi;
c) assicurare che la strategia e la politica generale dell'organizzazione siano allineate;
d) ricevere e sottoporre a riesame, a intervalli programmati, le informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento del Modello;
e) richiedere lo stanziamento e l'assegnazione di adeguate risorse per il funzionamento della funzione di OdV di Vigilanza;
f) esercitare una sorveglianza ragionevole sulla diffusione ed attuazione del Modello e sulla sua efficacia;
g) nominare l'OdV di Garanzia;
h) introdurre sistemi di segnalazione idonei, tra gli altri requisiti, a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati;
i) pianificare le attività da svolgere al fine di gestire i rischi individuati e valutarne le attività già svolte per consentire che il Modello sia attuato, mantenuto aggiornato e riesaminato al fine di affrontare adeguatamente i rischi di commissione di infrazioni sportive e di compliance della Società;
j) assicurare l'integrazione dei requisiti del Modello nei processi dell'organizzazione;
k) attuare una adeguata comunicazione interna ed esterna sulla politica generale;
l) comunicare e sensibilizzare internamente l'importanza di una gestione delle attività sportive e gestionali e degli eventi calcistici in conformità ai requisiti del Modello;
m) assicurare che il Modello sia debitamente attuato per raggiungere i propri obiettivi;
n) guidare e sostenere il personale affinché contribuisca all'efficacia del Modello;
o) adottare misure disciplinari proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Modello;

p) promuovere all'interno del perimetro organizzativo della Società un'adeguata cultura per la Sicurezza negli impianti di pertinenza;
q) promuovere un'adeguata cultura per la Sicurezza e la salute dei giocatori tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
r) promuovere un'adeguata cultura volta al contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
s) promuovere il miglioramento continuo del Modello e dell'intero quadro organizzativo;
t) incoraggiare l'utilizzo di procedure di segnalazione di eventuali i) atti contrari alla legge e, laddove allineati, ai regolamenti sportivi; ii) violazioni del Codice Etico e del Modello.

8 RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Società VADO FC 1913 SRL ha previsto l'esistenza di specifici livelli autorizzativi nell'ambito del settore gestionale e sportivo, costantemente aggiornato in funzione delle modifiche organizzative che possono avere impatto sullo stesso, formalizzato nello Statuto della Società, nei verbali che attestano le deleghe conferite dall'Organo Direttivo e nelle procure (generali o specifiche) a cui si rimanda per ogni dettaglio (p.to 6 che precede).

La struttura organizzativa relativa alla gestione del Modello prevede il coinvolgimento di tutti i soggetti che, a qualsiasi piano di responsabilità ed a qualsiasi titolo, partecipano alla gestione dell'attività societaria.

In particolare, le attività svolte nell'ambito del settore sportivo ed in quello non sportivo, quest'ultimo con riguardo alla gestione dei rapporti con i tesserati giocatori, sono condotte con il coinvolgimento dei diversi attori sopra elencati, in accordo con il principio di separazione dei compiti fra le Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività autorizzative, esecutive e di controllo e nel rispetto dei ruoli e responsabilità.

Parte III – CARATTERISTICHE DEL MODELLO

9 OBIETTIVI E FINALITÀ

La Società VADO FC 1913 SRL è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie. A tal fine, ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale la Società intende attenersi nell'esercizio delle attività societarie;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività societarie e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'Società ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, le prescrizioni del Decreto.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il

Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

10 STRUTTURA

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività societarie "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività societarie "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'OdV di Vigilanza (di seguito anche "*OdV*") e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'OdV;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti societari con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Il MOGC 231 risulta così composto ed integrato:

- **MOGC 231 – PARTE GENERALE**
- **MOGC 231 – PARTE SPECIALE**

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 si inserisce in un sistema di compliance societaria che, anche coinvolgendo le previsioni dei regolamenti dell'ordinamento sportivo, comprende anche:

- **CODICE ETICO ai sensi del D.Lgs. 231/2001;**
- **CODICE DI SEGNALAZIONE ILLECITI "WHISTLEBLOWING" ai sensi del D. Lgs. 24/2023;**
- **MODELLO ORGANIZZATIVO SAFEGUARDING POLICY ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 36/2021;**
- **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI TIFOSI ai sensi dell'art. 27 del Codice di Giustizia Sportiva FIGC;**
- **MODELLO ORGANIZZATIVO RISCHI SPORTIVI ai sensi dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva FIGC**

11 CODICE ETICO

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare all'interno di un Codice Etico i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività svolte, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.
Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere riepilogati come di seguito:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi societari;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia societaria" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini societari;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare societario atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

12 APPROVAZIONE

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all'Organo Direttivo la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell'Organo Direttivo in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è integrato.

13 DESTINATARI E SOGGETTI COINVOLTI

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "*Destinatari*") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi societari, nonché partecipano a vario titolo alle sue attività sportive e gestionali.

Il Codice Etico è diretto a:

- **Membri componenti degli organi collegiali**

- **Tesserati e personale sportivo**
- **Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)**
- **Collaboratori a progetto**
- **Consulenti esterni ed interni**
- **Fornitori di beni e servizi**
- **Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'Società ed operano per perseguirne gli obiettivi**

I destinatari del Modello sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.
Il Modello sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.
L'Organo Direttivo della Società, o altri per delega, si fa carico dell'effettiva attuazione del Modello e della diffusione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione con canali e procedure dedicate.
I soggetti tesserati sportivi ed i dipendenti della Società, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti ed alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva – ove applicabile - si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità ed alle disposizioni previste dal presente Modello. Ciò tanto nei rapporti intra-Società quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con gli enti rappresentativi e gli altri soggetti del cosiddetto "*ordinamento sportivo*", le Pubbliche Amministrazioni e con le altre autorità pubbliche.
Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la Società è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello.
In tal senso, al momento della stipula dei contratti o di accordi con gli altri destinatari, la Società dota i suoi interlocutori di una copia del presente documento o, comunque, ne acquisisce la dichiarazione di presa di visione.

SOGGETTI COINVOLTI

Tifosi e sportivi

Costituisce obiettivo primario dell'Società la piena soddisfazione delle esigenze dei propri tifosi o sportivi di riferimento.
In questo quadro, l'organizzazione assicura la migliore esecuzione delle attività sportive e gestionali ed è costantemente orientata a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative in un'ottica di integrazione, di efficacia, di efficienza e di economicità.
La Società fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire a tifosi e sportivi una decisione razionale e consapevole. Essa tutela la loro privacy secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali fatti salvi gli obblighi di legge.
La Società inoltre adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia.

Istituti Finanziari

L'organizzazione intrattiene con gli istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per la Società stessa.

Per questo, gli istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Modello.

Fornitori

Fornitori di beni e servizi – La Società definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Modello, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

Consulenti interni ed esterni - I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità ed alla reputazione oltre che all'affidabilità nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento. I rapporti con i consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative ed i principi del presente Modello.

Pubblica Amministrazione

Con il termine di "Pubblica Amministrazione" si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio che operi per conto della Pubblica Amministrazione centrale o periferica, o di Autorità Pubbliche di Vigilanza, Autorità Indipendenti, Istituzioni Comunitarie nonché di partner privati concessionari di un Pubblico Servizio.

La Società ispira ed adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di correttezza ed onestà. Su questa base, le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate dall'organizzazione societaria alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità ed a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette. Le persone cui è consentito avere contatti diretti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società sono le sole persone espressamente indicate dall'Società stessa a tal fine. Nessun altro collaboratore può intrattenere rapporti di alcun genere con la Pubblica Amministrazione per le attività inerenti all'oggetto sociale della Società.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

La Società vieta ai destinatari del Modello l'utilizzo dei fondi percepiti dalle Pubbliche Amministrazioni e/o dai fondi interprofessionali per scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati.
Analogamente, in caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del Modello sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società.
L'organizzazione si impegna a prevenire atti che indicano i destinatari del Modello a compiere azioni atte a procurarne illeciti vantaggi.
Costituisce altresì comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Associazioni ed istituzioni portatrici di interessi

La Società si confronta in modo trasparente con tutte le organizzazioni e le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.

Organismi di vigilanza

I destinatari del presente Modello si impegnano:

- ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni Sportive e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività;
- a non presentare, nell'ambito delle istruttorie incorrenti con Istituzioni Sportive e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di eseguire obblighi di controllo, conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenza o altri atti amministrativi di natura sportiva o pubblica;
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

Parte IV – SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE DEL MODELLO

14 ORGANISMO DI VIGILANZA

REQUISITI

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

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

- autonomia e indipendenza: l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo della Società e con l'Organo Direttivo;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine il/i componente/i del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione societaria;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni societarie di riferimento.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'OdV, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale OdV come segue:

- l'OdV ha una struttura monocratica o collegiale (in tal caso è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri);
- l'Organo Direttivo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'OdV è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Organo Direttivo;
- il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'OdV medesimo ed approvato dall'Organo Direttivo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'OdV, nonché i flussi informativi verso l'Organo Direttivo. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'OdV sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

NOMINA

L'Organo Direttivo dell'Società provvede alla nomina del/dei componente/i dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica del/dei componente/i dell'OdV è stabilita dall'Organo Direttivo della Società.
L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza (se collegiale secondo la regola della collegialità) ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

15 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative societarie, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'Organo Direttivo.

In particolare, i compiti dell'OdV sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'OdV di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere a qualsiasi documento societario rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del D.Lgs.n.231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni societarie forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività societarie rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Direttivo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

16 FLUSSI INFORMATIVI

SISTEMA DELLE INFORMAZIONI

I flussi di informazioni – così come doverosamente indirizzati ed opportunamente canalizzati all'interno dei cosiddetti "processi aziendali" – rappresentano una componente essenziale del sistema di controllo. Quest'ultimo deve essere in grado di raccogliere ed elaborare le informazioni – tanto provenienti da fonte interna che esterna – al fine di conoscere con la giusta tempestività le situazioni esistenti, riuscendo a svolgere un'adeguata gestione dei rischi, specialmente in relazione alla possibilità di prevenire (anticipare) gli effetti.

Nell'ottica delle funzioni aziendali, tali "flussi" non sono rappresentati solo dalle informazioni di natura economico-finanziaria ma anche e soprattutto da tutte quelle derivanti dall'attività vera e propria e desumibili dagli strumenti (normativi e tecnologici) che connettono l'ente al contesto competitivo di riferimento e che su di essa possono avere un rilevante impatto.

Tali informazioni possono essere:

- di natura quantitativa oppure qualitativa;
- di provenienza interna oppure esterna;
- di frequenza periodica oppure *ad hoc*;
- di carattere formale oppure informale.

Per quanto inerente alla commissione dei reati, i flussi informativi adeguatamente strutturati, consentono all'Organo di Vigilanza di venire a conoscenza delle vicende dell'ente relativamente a quei profili che si dimostrano rilevanti sul piano della compliance, consentendogli di svolgere – in aggiunta ed a supporto dell'azione di verifica che gli è propria – anche un ruolo di supporto agli organi gestionali e di controllo dell'ente che hanno oneri e responsabilità di vigilanza.

A tal fine – come specificato dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 – l'OdV deve avere accesso a tutte le fonti informative dell'ente, senza alcuna necessità di ottenere autorizzazioni e fermo restando il rispetto dell'obbligo di riservatezza relativamente a quanto acquisito. L'azione dell'Odv, infatti, è tesa a conoscere e valutare tali informazioni sia per condurre al meglio la sua attività di vigilanza sull'efficace applicazione del Modello che quella di accertamento (a posteriori) delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato riscontrato.

Tra gli elementi caratterizzanti, è possibile approfondire in particolare quelli legati alla frequenza del flusso, vale a dire caratterizzati dalla regolarità e standardizzazione (flussi periodici) e dalla eccezionalità ed immediatezza (ad hoc).

I **flussi periodici** consentono di monitorare l'attività ed il funzionamento dei relativi presidi di controllo tanto per l'insorgere di eventi di criticità che per la definizione di problematiche legate al funzionamento del Modello.

Nella prospettiva delle aree di rischio, è necessario che l'OdV riceva informative periodiche dal Chief Financial Officer, dal Responsabile HR, dal responsabile IT, dal responsabile dell'Ufficio Legale, dai responsabili delle attività di sicurezza sui luoghi di lavoro, dal responsabile della funzione contabilità (antiriciclaggio se presente), dal responsabile organizzativo e logistica, dai soggetti che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione. Continuo deve anche essere il contatto con le funzioni di controllo (internal audit e compliance) e con gli organi sociali, questi ultimi relativamente alle decisioni che possono modificare la funzionalità e l'articolazione del Modello.

Tali report periodici devono essere dotati di rilevanza (finalizzati alle specificità di ogni singola organizzazione) e qualità, cioè idonee ad essere utilizzate per le attività cui è preposto l'OdV.

I **flussi** ***ad hoc*** sono invece attinenti a situazioni di criticità che si presentano come attuali oppure potenziali e possono assumere la forma di notizie occasionali (procedimenti ed indagini su reati, risultanze di indagini interne) e di derivazione interna (segnalazioni sulla commissione presente o futura di violazioni, nell'ambito del cosiddetto **whistleblowing**) di cui alle specifiche "**PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING)** - Integrato del MOGC ex D.Lgs 231/2001 ed ai sensi del D.Lgs. 24/2023".

L'OdV – come dettagliatamente previsto e disciplinato all'interno dell'apposito Regolamento – ha una serie di obblighi di report, la cui frequenza viene a definirsi in base allo specifico profilo di rischio dell'ente (cadenza semestrale oppure annuale). Anche in questo caso, oltre a quelle periodiche, si rilevano flussi ad hoc, collegati evidentemente al verificarsi ed alla rilevazione di criticità importanti ed incombenti.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

SEGNALAZIONI

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023 - cui la società ha ottemperato con l'adozione di apposito Codice – impone

una loro gestione all'esterno del Modello con una integrazione dei flussi informativi ove facessero capo a diverso gestore.

Devono comunque essere necessariamente poste a conoscenza dell'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli societari, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

17 INFORMAZIONE FORMAZIONE

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

La consultazione del Modello – nonché ogni successiva modifica intervenuta o aggiornamento – è consentita all'Organo Direttivo, agli organi societari, ai responsabili di funzione e più in generale a tutti i Destinatari così come individuati. Tutti sono tenuti a rispettare il Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server societario, al fine di consentire a tutti i soggetti interessati tenuti alla conoscenza e/o all'osservanza una consultazione continua ed immediata.

Tutti i tesserati, i dipendenti, i collaboratori ed i soggetti in qualunque relazione con la Società sono tenuti a prenderne visione e darne atto.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate anche conoscenza di tutti i soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari rilevanti, mediante clausole contrattuali e comunicazioni formali.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri tesserati, dipendenti, collaboratori e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello.

18 AGGIORNAMENTO E MODIFICHE

L'Organo Direttivo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

L'Organo Direttivo provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Direttivo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.
L'Organo Direttivo della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.
L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Organo Direttivo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni societarie nelle aree a rischio.

19 QUADRO SANZIONATORIO

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".
L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.
In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.
Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale societario e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.
Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.
Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;

- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

20 VIOLAZION DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

21 SEGNALAZIONI

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" è gestito nell'ambito della **Procedura di Segnalazione di Illeciti ("Whistleblowing")** – adottata dalla società e integrata nel Modello – con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

22 MISURE SANZIONATORIE A CARICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DIRETTIVO

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica societaria sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte societarie, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Direttivo, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

23 MISURE SANZIONATORIE A CARICO DI TESSERATI E DIPENDENTI

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970 e degli Accordi Collettivi sottoscritti da FIGC e Leghe con le rispettive rappresentanze di categoria.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL 015 di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e degli Accordi Collettivi sottoscritti da FIGC e Leghe con le rispettive rappresentanze di categoria e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o 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, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

24 MISURE SANZIONATORIE A CARICO DI SOGGETTI AVENTI RAPPORTO CONTRATTUALE

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Società, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

(Il presente documento si compone di n. 28 (ventotto) pagine – allegati esclusi)