



**MODELLO
di ORGANIZZAZIONE
GESTIONE e CONTROLLO
ex D.lsg. 231/2001**

MODELLO di ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO
ex D.lgs. 231/2001
di **ROBUR SIENA S.P.A.**

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI COLLETTIVI
 - 1.1. La struttura della responsabilità
 - 1.2. I reati-presupposto
 - 1.3. Il sistema sanzionatorio
 - 1.4. Gli effetti esimenti ed attenuatori dell'adozione del M.O.G.C.
2. IL M.O.G.C. DI ROBUR SIENA S.P.A.
 - 2.1. Il ruolo e le attività di Robur Siena S.p.a.
 - 2.2. Ragioni e obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.
 - 2.3. Gli elementi essenziali del M.O.G.C. di Robur Siena S.p.a.
 - 2.4. I destinatari del M.O.G.C.
3. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E I MODULI GESTIONALI DI ROBUR SIENA S.P.A.
 - 3.1. La struttura organizzativa di Robur Siena S.p.a.
 - 3.2. I rapporti con la P.A.
 - 3.3. I rapporti con gli enti appaltatori

4. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. I poteri e le funzioni dell'O.d.V.

5.2. Individuazione, nomina e revoca dell'O.d.V.

5.3. I flussi informativi

531. Verso l'O.d.V.

532. Dall'O.d.V.

5.4. Le verifiche.

6. IL CODICE ETICO

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Le sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

7.2. Le sanzioni per i dirigenti

7.3. Le misure nei confronti degli amministratori

7.4. Le misure nei confronti dei sindaci

7.5. Le misure nei confronti dei collaboratori esterni

7.6. Le misure nei confronti dell'O.d.V.

7.7. La procedura d'accertamento delle violazioni. Regole generali

7.7.1. Accertamento della violazione nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

7.7.2. Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti

7.7.3. Accertamento della violazione nei confronti degli amministratori

7.7.4. Accertamento della violazione nei confronti dei sindaci

7.7.5. Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni

7.7.6. Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL M.O.G.C.

8.1. Diffusione e informazione ai destinatari

8.2. Formazione delle risorse umane aziendali

9. AGGIORNAMENTO DEL M.O.G.C.

9.1. Le verifiche periodiche

9.2. Gli aggiornamenti eventuali

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI COLLETTIVI

Ormai da più di un quindicennio – con l’entrata in vigore del D.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 (d’ora in poi Decreto) – è stata introdotta anche in Italia la responsabilità *ex crimine* degli enti collettivi.

Formalmente, come esplicitato dal Decreto stesso e nella Relazione illustrativa, si tratta di una forma di responsabilità amministrativa e non prettamente penale, tuttavia è indiscutibile che il legislatore italiano abbia fondato siffatta forma di responsabilità sulla realizzazione di determinati fatti di reato ed è altrettanto indiscutibile che l’illecito ascrivibile all’ente, così come le sanzioni ad esso riconnesse, abbiano natura schiettamente punitiva: con l’accertamento della responsabilità dell’ente ai sensi del Decreto, il soggetto collettivo viene riconosciuto responsabile di un reato e conseguentemente viene punito con sanzioni di carattere afflittivo.

Tra i soggetti destinatari del Decreto figurano non solo le società e associazioni (riconosciute o meno) ma anche ogni altro organismo collettivo dotato di un proprio patrimonio (anche in assenza di autonomia patrimoniale perfetta) e di un minimo di struttura organizzativa, prescindendosi dalla finalità lucrativa o meno dell’ente (restando esclusi soltanto gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

1.1. La struttura della responsabilità.

Il Decreto ruota attorno alla commissione di un fatto di reato da parte di un “membro” del soggetto collettivo e alla sua ascrivibilità a quest’ultimo.

Il legislatore ha così individuato una serie di “criteri di imputazione” del reato all’ente, ripartendoli su due livelli, uno per così dire “oggettivo” e uno per così dire “soggettivo”. L’art. 5 del Decreto infatti stabilisce che, qualora sia stato realizzato uno dei fatti criminosi previsti nell’elenco tassativo dei reati che possono fondare la responsabilità dell’ente (cc.dd. reati-

presupposto, v. *infra*), tale fatto criminoso può esser ascritto al soggetto collettivo 1) se è stato compiuto da (almeno) uno dei soggetti apicali dell'ente stesso (intendendosi le *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*) o da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di uno di questi, e 2) se il fatto è stato realizzato nell'interesse o a vantaggio (anche non esclusivi) dell'ente, dovendosi intendere sussistente tale requisito laddove la condotta criminosa abbia un rapporto di oggettiva funzionalità rispetto agli scopi dell'ente.

Quanto poi a criteri d'ascrizione di carattere soggettivo, essi sono ricavabili dagli artt. 6 e 7 del Decreto. Il primo sancisce che se uno dei reati-presupposto è stato commesso – nell'interesse o a vantaggio dell'ente – da parte di uno dei soggetti apicali (con ciò integrandosi i presupposti fissati dal sopra visto art. 5), allora la responsabilità dell'ente si presume fino a che l'ente stesso non provi che *“a) 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; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”*. Ciò significa che se l'autore del reato è uno dei vertici dell'ente (o di una sua unità organizzativa), il legislatore fa gravare sull'ente l'onere della prova della sua *“diligenza organizzativa”*, ossia del fatto che la condotta criminosa, pur commessa nel suo interesse da un soggetto apicale, non è *“soggettivamente”* riferibile alla persona giuridica, poiché questa si era preventivamente dissociata dall'illecito concretizzato dalla persona fisica andando ad organizzarsi al suo interno in maniera tale da

ridurre ragionevolmente il rischio di commissione di reati da parte di suoi membri.

L'art. 7 invece ha ad oggetto l'ipotesi di reato posto in essere da un soggetto subordinato: qui non viene disposta nessuna presunzione di colpevolezza a carico dell'ente, poiché spetta alla Pubblica accusa dimostrare che vi è stato un omesso controllo dei vertici e dell'ente nel suo complesso sull'operato dei sottoposti. Se una presunzione viene disciplinata dalla disposizione in questione, essa va a vantaggio dell'ente: si presume infatti che *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza [sul soggetto subordinato] se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Da rammentare infine che l'art. 8 del Decreto, al ricorrere dei suddetti criteri oggettivi e soggettivi di imputazione del reato all'ente, fa salva la responsabilità di quest'ultimo anche nei casi in cui l'individuo autore del reato-presupposto non è stato identificato o non è imputabile e in tutti i casi di estinzione del reato- presupposto diversi dall'amnistia.

7

1.2. I reati-presupposto.

Come detto, la responsabilità *ex crimine* dell'ente scatta solo in presenza della commissione di uno dei reati previsti nel catalogo disposto dal Decreto stesso agli artt. 24 ss. (c.d. principio di specialità). Tale catalogo è tassativo e non meramente esemplificativo, tuttavia va rilevato che ormai esso è vastissimo, dato che negli anni si è registrato un ampliamento esponenziale dei reati-presupposto.

Per l'elenco dei reati-presupposto aggiornato al giugno 2018 si rinvia all'allegato 0.

1.3. Il sistema sanzionatorio.

Come detto, all'accertamento della responsabilità da reato dell'ente conseguono sanzioni di carattere punitivo: la sanzione pecuniaria (artt. 10-12), le sanzioni interdittive (artt. 13, 14, 16

e 17), la confisca (art. 19), la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), cui deve aggiungersi il commissariamento giudiziale quale sanzione sostitutiva delle sanzioni interdittive che possono implicare l'interruzione dell'attività dell'ente (art. 15).

La sanzione pecuniaria è generale (si applica a tutte le ipotesi di responsabilità da reato dell'ente) e indefettibile (se viene riconosciuta la responsabilità dell'ente deve essere necessariamente applicata); in via di principio, va da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di 1.549.000.

Le sanzioni interdittive sono molteplici e di varia severità, andando dal divieto di pubblicizzare beni o servizi alla vera e propria interdizione dell'attività dell'organizzazione; si applicano solo agli illeciti specificamente individuati dal legislatore (comunque la maggior parte di quelli previsti) e alle condizioni stabilite dall'art. 13: *"a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti"*. Com'è evidente, si tratta di sanzioni che di fatto possono provocare la stessa estinzione dell'ente collettivo o comunque la definitiva cessazione della sua attività.

La confisca è invece una sanzione *sui generis*: comporta l'ablazione in favore dello Stato di tutto ciò che sia riconoscibile come prezzo (l'utilità che costituisce il corrispettivo elargito per la commissione dell'illecito) o come profitto (l'utilità economica causalmente derivata dall'illecito) del reato-presupposto. Essa si applica anche nella forma per equivalente, ossia tramite il prelievo di qualsiasi elemento presente nel patrimonio dell'ente quantitativamente corrispondente al provento illecito che non è più fisicamente individuabile e apprensibile.

La pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento giudiziale sono misure prive d'autonomia in quanto dipendono dalla previa applicazione di una sanzione interdittiva: la prima può aggiungersi a quest'ultima a discrezione del giudice; il secondo costituisce una

sanzione sostitutiva applicabile nei casi in cui l'esecuzione di una sanzione interdittiva comporterebbe l'interruzione dell'attività di un ente esercente un servizio pubblico o di pubblica necessità oppure di grande rilievo per i livelli occupazionali della regione ove opera.

1.4. Gli effetti esimenti ed attenuatori dell'adozione del M.O.G.C.

Come visto, l'adozione ed efficace attuazione d'idoneo Modello di organizzazione gestione e controllo anti-reato prima della commissione del fatto criminoso consente all'ente di esimersi dalla responsabilità *ex crimine*, dato che siffatta dimostrazione di "diligenza organizzativa" vale a dissociare l'ente dalla condotta illecita del suo vertice, dipendente o collaboratore. La tempestiva implementazione, dunque, di un Modello organizzativo di prevenzione del rischio- reato – rispondente ai requisiti fissati dalla legge, dalle linee-guida delle associazioni di categoria e dalle *best practices* – rappresenta una formidabile difesa dell'ente a fronte di comportamenti di propri "membri" che astrattamente configurerebbero un reato ascrivibile all'ente stesso: se il Modello organizzativo è stato adottato antecedentemente alla realizzazione della condotta criminosa della persona fisica e al momento dell'estrinsecazione di questa esso era correttamente ed effettivamente funzionante, il reato commesso dal soggetto apicale o subordinato non potrà esser imputato anche all'ente, che conseguentemente dovrà esser prosciolto da un'eventuale accusa formulata ai sensi del Decreto.

Il Modello organizzativo, peraltro, comporta precisi benefici giuridici anche qualora sia adottato successivamente alla commissione del reato-presupposto: in questo caso non potrà ovviamente esonerare del tutto l'ente dalla responsabilità da reato, tuttavia produrrà significativi effetti mitigatori sul piano sanzionatorio, dato che l'adozione *ex post factum* d'adeguato Modello d'organizzazione gestione e controllo può ridurre fino a 2/3 la sanzione pecuniaria ed esclude l'applicazione delle temibili sanzioni interdittive, se accompagnata ad

attività di carattere ripristinatorio e risarcitorio.

Si ricorda infine che, a mente dell'art. 13 del Codice di Giustizia Sportiva della F.I.G.C., la Società non risponde per i fatti violenti e discriminatori posti in essere dai propri sostenitori se *“a) la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, modelli di organizzazione e di gestione della società idonei a prevenire comportamenti della specie di quelli verificatisi, avendo impiegato risorse finanziarie ed umane adeguate allo scopo; b) la società ha concretamente cooperato con le forze dell'ordine e le altre autorità competenti per l'adozione di misure atte a prevenire i fatti violenti o discriminatori e per identificare i propri sostenitori responsabili delle violazioni; c) al momento del fatto, la società ha immediatamente agito per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, o per far cessare i cori e le altre manifestazioni di violenza o di discriminazione; d) altri sostenitori hanno chiaramente manifestato nel corso della gara stessa, con condotte espressive di correttezza sportiva, la propria dissociazione da tali comportamenti; e) non vi è stata omessa o insufficiente prevenzione e vigilanza da parte della società”*; ad ogni modo, la preventiva adozione d'idoneo Modello organizzativo determina il beneficio dell'attenuazione della responsabilità sportiva della Società.

10

2. IL M.O.G.C. DI ROBUR SIENA S.P.A.

A fronte di quanto illustrato nel paragrafo che precede e per le ragioni di seguito meglio precisate, Robur Siena S.p.a. (d'ora in poi Robur Siena) ha deciso di adottare un proprio Modello di organizzazione gestione e controllo (d'ora in poi anche Modello), che sia capace di fronteggiare adeguatamente non solo il rischio- reato ai sensi del Decreto ma anche il rischio di commissione di illeciti sportivi ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva della F.I.G.C. (d'ora

in poi Codice di Giustizia Sportiva).

2.1. Il ruolo e le attività di Robur Siena S.p.a.

Robur Siena è una società di calcio professionistica ai sensi della Legge 23 marzo 1981, n. 91, attualmente militante nel campionato di Lega Pro. Il suo oggetto sociale è costituito dall'esercizio esclusivo di attività sportive, attività ad esse accessorie, connesse e strumentali, e in particolare la formazione, preparazione e gestione di squadre di calcio, nonché l'organizzazione e promozione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere nel quadro e in conformità alle finalità, norme e direttive della F.I.G.C.

Ha sede legale in Siena, in Via dei Mille 3, ove è sito lo Stadio comunale "Artemio Franchi", concesso in uso e gestione dal Comune di Siena a Robur Siena con convenzione avente scadenza al 11 luglio 2027. La sede amministrativa si trova invece in Via Banchi di Sopra 72, ove la Società conduce in locazione alcuni locali adibiti ad uffici.

L'odierna Robur Siena è stata costituita nell'anno 2014 come s.r.l. uninominale e, dopo un significativo mutamento dell'assetto proprietario e dei vertici aziendali, è stata recentemente trasformata in S.p.a. (con delibera assembleare del 27 aprile 2018); oggi rappresenta una realtà importante per il territorio e per il movimento calcistico nazionale.

2.2. Ragioni e obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.

Il Consiglio di Amministrazione di Robur Siena e tutta la dirigenza della Società hanno unanimemente avvertito l'esigenza di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione sia degli illeciti penali sia di quelli sportivi, in modo da incrementare sensibilmente le garanzie di *compliance* societaria sia rispetto al Decreto sia rispetto all'ordinamento sportivo, il quale peraltro, all'art. 12 del Codice di Autoregolamentazione di Lega Pro, prevede espressamente l'obbligo per le Società associate di adottare un "*modello di organizzazione, gestione e*

controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”.

Ciò sia con il sincero intento di prevenire ogni possibile violazione o irregolarità da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti in Robur Siena sia al fine di tutelare la Società dai rischi “legali” e “reputazionali” che debbono considerarsi immanenti a qualsivoglia assoggettamento della Società a procedimenti penali, para-penali o sportivi.

Robur Siena ha pertanto deciso di conformarsi tanto alle prescrizioni del Decreto quanto alle disposizioni dello Statuto della F.I.G.C., che, all’art. 7, comma 5, prevede: *“Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto. I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere: a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività sportiva nel rispetto della legge e dell’ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio; b) l’adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo; c) l’adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”.*

12

2.3. Gli elementi essenziali del M.O.G.C. di Robur Siena S.p.a.

Come anticipato, il Modello di organizzazione gestione e controllo di Robur Siena si pone come sistema integrato di principi e regole generali di condotta, di regole organizzative e disposizioni

procedurali, presidiati da apposite figure di controllo, finalizzato al rispetto della legalità in senso ampio.

Gli elementi essenziali del Modello di Robur Siena sono:

- la presente Parte generale, che, dopo una breve illustrazione del regime di responsabilità da reato degli enti collettivi, esplicita fondamento, finalità e struttura del Modello; organizzazione e sistemi prevenzionistici già presenti in Robur Siena; poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei relativi flussi informativi; sistema disciplinare a presidio del Modello; strumenti di diffusione del Modello e di aggiornamento dello stesso.
- la Parte speciale, comprensiva degli specifici protocolli di prevenzione dei rischi di non conformità maggiormente rilevanti, cui è dedicata apposita Sezione del Modello.

13

Debbono inoltre ritenersi parte integrante del Modello:

- L'organigramma aziendale (all. 1);
- Il Codice etico (all. 2);
- La clausola contrattuale d'adesione al Modello per i collaboratori esterni e *partners* di Robur Siena (all. 3);
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (all. 4).

2.4. I destinatari del M.O.G.C.

I principi e le regole espressi nel Modello sono vincolanti per tutti i soggetti che, anche di fatto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché tutti i soggetti che a vario titolo sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, ovvero tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di Robur Siena, tra i quali si annoverano, a titolo esemplificativo:

- I membri del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- Le figure di livello dirigenziale (quali il Direttore Marketing e Comunicazione e il Direttore sportivo);
- Il personale dipendente;
- I collaboratori esterni di Robur Siena (quali agenti, consulenti, professionisti che operano per conto della Società);
- I soggetti appaltatori (quale ad esempio l'ente affidatario della manutenzione dello stadio).

3. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E I MODULI GESTIONALI DI ROBUR SIENA S.P.A.

14

Robur Siena è una società per azioni di diritto italiano che ha ad oggetto esclusivo l'esercizio di attività sportive, attività ad esse accessorie, connesse e strumentali; è affiliata alla Federazione Italiana Giuoco Calcio e associata alla Lega Calcio Professionistico.

3.1. La struttura organizzativa di Robur Siena S.p.a.

Il sistema di *governance* della Società prevede l'individuazione dell'organo amministrativo nel Consiglio di Amministrazione, attualmente composto di due membri, il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio stesso (conformemente agli artt. 26 e 27 Statuto Robur Siena S.p.a.).

La direzione operativa della Società è strutturata sulle seguenti figure aziendali: Responsabile Area Tecnica; il Direttore sportivo; il Direttore Marketing e Comunicazione, il Segretario Generale.

Per ciascuna funzione aziendale rilevante, sono stati poi individuati appositi soggetti di riferimento: Responsabile Amministrazione Finanza e Controllo; Responsabile Ufficio

Stampa; Delegato alla Sicurezza; Responsabile delle Infrastrutture; Medico Responsabile Sanitario; Responsabile Tecnico Prima squadra; Team Manager; Segretario Sportivo; Responsabile Settore Giovanile; Responsabile Youth Project (v. organigramma, all. 1).

Le funzioni di controllo sono affidate ad un Collegio sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti (conformemente all'art. 37 Statuto Robur Siena S.p.a.), e ad un Organo di Verifica Interna, monocratico, assegnatario della funzione di *internal audit*, per quanto concerne il controllo contabile, esso è svolto da società di revisione debitamente iscritta nell'apposito registro. Va a completare il quadro del sistema di controllo l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto.

3.2 I rapporti con la P.A.

Si rimanda all'apposito Protocollo della Parte speciale.

15

3.3. I rapporti con gli enti appaltatori.

Si rimanda all'apposito Protocollo della Parte speciale.

4. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui è dotata Robur Siena, pur essendo privo dell'ulteriore presidio – volontario e non obbligatorio – rappresentato dalla certificazione da parte di un ente terzo, si presenta solidamente strutturato e puntualmente articolato.

Oltre al Responsabile delle Infrastrutture e al Delegato alla Sicurezza, è stata individuata

anche la figura di supporto del Vice Delegato per la Sicurezza; si è inoltre provveduto alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ex art. 31 T.U.S.S.L. e all'elezione e conseguente nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ex art. 47 T.U.S.S.L.

Il 7 maggio 2018 è stato varato l'attuale Documento di Valutazione dei Rischi ex artt. 17, 28 ss. T.U.S.S.L.

Per le specifiche si rimanda all'apposito Protocollo della Parte speciale.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche O.d.V.) va a costituire una delle componenti essenziali del Modello di organizzazione gestione e controllo: come stabilito all'art. 6 del Decreto, esso – in posizione di autonomia e indipendenza – esercita la fondamentale funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, verificandone la tenuta, segnalando le trasgressioni allo stesso, proponendone le modifiche e gli aggiornamenti ritenuti necessari od opportuni; l'istituzione dell'O.d.V. e il suo corretto e costante funzionamento sono pre- condizione dell'efficacia esimente del Modello in sede giudiziaria.

16

5.1. I poteri e le funzioni dell'O.d.V.

Come anticipato, l'O.d.V. svolge il ruolo fondamentale di monitorare l'osservanza e la permanenza dell'efficacia del Modello; in particolare, all'O.d.V. sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti rispetto allo stesso da parte dei destinatari di cui al paragrafo 2.4;

- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello segnalando, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- proporre la modifica e l'aggiornamento del Modello volti a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del Modello agli organi competenti;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali preposte, l'organizzazione di corsi di formazione.

17

Nell'espletamento di tali funzioni, l'O.d.V. ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio volti alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del Decreto;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei protocolli per le diverse tipologie di reati;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle

prescrizioni del Modello;

- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all’attuazione del Modello.

All’O.d.V. sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione di reati, bensì al funzionamento ed all’osservanza del Modello nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del Modello stesso.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l’O.d.V.:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell’ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- laddove riscontri violazioni del Modello, segnala le stesse al Consiglio di Amministrazione (o all’Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale, se le trasgressioni sono addebitabili al Consiglio di Amministrazione) ai fini dell’applicazione delle sanzioni disciplinari previste a presidio del Modello.

Per l’espletamento dei propri compiti e, pertanto, nell’esercizio delle proprie funzioni e poteri come sopra richiamati, l’O.d.V. gode di una autonomia economica di spesa che viene annualmente messa a disposizione dalla Società.

Per le indicazioni di dettaglio si rinvia al Regolamento dell’O.d.V. (all. 4).

5.2. Individuazione, nomina e revoca dell’O.d.V.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società affida la funzione di O.d.V. ad un organismo monosoggettivo composto da un soggetto esterno alla compagine aziendale e dotato della

necessaria professionalità e delle necessarie prerogative di autonomia e indipendenza. In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Od.V. e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo e aggiornamento l'O.d.V. si può avvalere anche di consulenti esterni che, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso, saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione e saranno retribuiti dalla Società sulla base degli accordi economici che la stessa stipulerà con detti consulenti.

L'O.d.V. è istituito e nominato con delibera dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione. L'avvenuto conferimento dell'incarico viene formalmente comunicato da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli aziendali, mediante la circolazione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'O.d.V., nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

19

L'O.d.V. resta in carica per cinque anni, o per il diverso numero di esercizi inderogabilmente stabilito dal Consiglio di Amministrazione/Assemblea dei Soci all'atto di nomina ed è rieleggibile.

La nomina del componente dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di O.d.V. dichiara l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del

gruppo;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

É vietata ogni forma di ritorsione o comportamento discriminatorio o comunque pregiudizievole, in via diretta o indiretta, nei confronti dei membri dell'O.d.V. per l'attività svolta.

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'O.d.V. per evitare tali ritorsioni o comportamenti discriminatori o pregiudizievoli. In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o alcuno dei soggetti che lo compongono) nonché di qualsiasi altro rapporto di lavoro o collaborazione intrattenuto a qualsiasi altro titolo tra esso e la Società è sottoposto alla preventiva e motivata approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione all'Assemblea dei Soci da parte del

Presidente o, in sua carenza, da parte del Presidente del Collegio Sindacale.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'O.d.V., la revoca del componente ovvero dei poteri attribuiti nell'ambito della relativa carica può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale, a titolo meramente esemplificativo: l'omessa redazione della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

L'attribuzione all'O.d.V. di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo comporta l'incompatibilità di tale soggetto dalla funzione di O.d.V.

Per le indicazioni di dettaglio si rinvia al Regolamento dell'O.d.V. (all. 4).

21

5.3. I flussi informativi

Affinché l'O.d.V. possa svolgere utilmente le sue funzioni e il Modello possa essere considerato efficacemente attuato, è necessaria la previsione di un sistema di flussi informativi che assicurino l'interrelazione tra l'O.d.V. e la realtà societaria, intesa sia nelle sue componenti istituzionali sia nella varietà e articolazione delle risorse umane impiegate.

5.3.1. Verso l'O.d.V.

L'O.d.V. è il collettore di ogni informazione, comunicazione, documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e della verifica della sua osservanza.

In particolare, ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di segnalare all'O.d.V. ogni circostanza atta ad integrare una violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico (che come detto costituisce parte integrante del Modello). L'inottemperanza all'obbligo di

segnalazione costituisce essa stessa violazione del Modello e illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del paragrafo 7.

Nella comunicazione all'O.d.V., il segnalante deve indicare gli specifici elementi su cui si basa l'ipotesi di violazione del Modello; la comunicazione può essere inoltrata sia alla casella di posta elettronica riservata all'O.d.V. sia allo studio professionale di questo – così come indicati ed individuati nel Regolamento dell'O.d.V. (all. 4). Nella gestione della segnalazione l'O.d.V. garantisce l'anonimato del segnalante e si assicura che questi non subisca atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Consiglio di Amministrazione (e nei casi previsti l'Assemblea dei Soci) deve dare comunicazione all'O.d.V. dell'inizio di ogni procedimento disciplinare concernente un'ipotesi di violazione del Modello, così come dell'esito del procedimento stesso. Gli organi di controllo interno – Collegio Sindacale e Organo di Verifica Interna – interagiscono con l'O.d.V., segnalando tempestivamente a quest'ultimo ogni criticità o anomalia riscontrata nell'esercizio della loro funzione.

Deve essere comunicata all'O.d.V. ogni notizia concernente l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento avviato ai sensi del Decreto oppure in un procedimento condotto dagli Organi della Giustizia Sportiva.

Deve inoltre essere segnalata all'O.d.V. ogni informazione pertinente con l'instaurazione, lo svolgimento e l'esito di ogni procedimento sanzionatorio pubblico, sia esso di carattere penale od amministrativo (quali ad esempio quelli in materia fiscale o lavoristica), o di ogni procedimento condotto dagli Organi della Giustizia sportiva concernente soggetti apicali o subordinati della Società per azioni od omissioni realizzate nell'esercizio delle loro funzioni aziendali e comunque nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Deve altresì essere comunicato all'O.d.V. ogni cambiamento dell'assetto operativo o della

governance aziendali; ogni operazione societaria straordinaria (quali ad esempio la trasformazione, la fusione o la scissione); ogni operazione finanziaria che presenti un rilievo peculiare per entità, modalità, rischiosità, atipicità; ogni mutamento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; l'ottenimento di erogazioni pubbliche, di nuove licenze od autorizzazioni e in genere l'emissione di ogni provvedimento amministrativo di rilievo concernente la Società; la partecipazione a gare pubbliche e in genere l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

5.3.2. Dall'O.d.V.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'O.d.V. riporta:

- a) al Consiglio di Amministrazione su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti o orali, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'O.d.V. potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati o illeciti sportivi significativi.

Analogamente, l'O.d.V. potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'O.d.V. riporta a tali organi per l'adozione di

adeguati provvedimenti.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'O.d.V., laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei Soci informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato a riferire direttamente all'Assemblea dei Soci.

5.4. Le verifiche.

Il componente unico dell'O.d.V. ha il potere di rappresentanza della Società limitatamente all'esercizio delle funzioni di vigilanza che richiedano il compimento di atti destinati ad avere efficacia nei confronti di terzi (quali l'esercizio di poteri di spesa e la nomina di consulenti esterni).

24

L'O.d.V. provvede ad una pianificazione annuale delle attività di verifica.

Tali verifiche, che, a giudizio insindacabile dell'O.d.V. stesso, potranno essere svolte con il contributo ed ausilio delle figure e organi interni alla Società oppure con l'apporto di consulenti esterni, si distinguono in:

- programmate, ossia previste nel piano di programmazione elaborato dall'O.d.V., e comunque con cadenza almeno quadrimestrale;
- spot, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma, in corso d'anno, considerate comunque necessarie dall'O.d.V., ad esempio in seguito alla segnalazione di violazioni del Modello da parte di membri della Società o in occasione dell'instaurazione di rapporti contrattuali di particolare rilievo.

Ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di prestare la massima collaborazione nell'espletamento dell'attività di verifica posta in essere dall'O.d.V., a meno che quest'ultimo non manifesti comportamenti contrari alla legge o al Modello.

Dei controlli e delle verifiche effettuate l'O.d.V. redige apposito verbale, da conservarsi, assieme alle comunicazioni e segnalazioni indirizzate agli organi sociali, in apposito fascicolo a cura dell'O.d.V. stesso.

6. CODICE ETICO

Si rinvia all'allegato 2.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, ha come obiettivo fondamentale quello di garantire l'effettività del Modello stesso, facendo sì che le trasgressioni a questo vengano debitamente accertate e sanzionate, secondo criteri di uguaglianza, proporzionalità ed efficacia. Segnatamente, una volta accertata la violazione secondo le procedure stabilite al paragrafo 7.7, le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità ai seguenti criteri commisurativi:

- gravità oggettiva della violazione, tenuto conto delle sue conseguenze lesive per la Società e per i terzi e del grado di distacco del comportamento concretamente realizzato dalla condotta conforme al Modello;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- importanza delle mansioni assegnate al soggetto e relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella

determinazione della violazione;

- comportamento complessivo del trasgressore, anche in considerazione della condotta tenuta successivamente alla realizzazione della violazione;
- precedenti disciplinari del trasgressore ed eventuale recidivanza nella medesima violazione o in violazioni analoghe.

Il corretto funzionamento del sistema di accertamento e sanzionamento delle violazioni del Modello costituisce condizione essenziale della fattiva attuazione di questo e presupposto imprescindibile della sua efficacia in sede giudiziaria.

7.1. Le sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti).

Qualora un lavoratore dipendente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale e allo Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).

In particolare, le sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente sono:

- a) Richiamo verbale. Tale sanzione può essere applicata qualora si tratti di infrazioni colpose di lieve entità e fuori dai casi di recidivanza.
- b) Ammonizione scritta. Tale sanzione può essere applicata in caso di recidivanza in una delle violazioni sanzionabili con il richiamo verbale, nonché per violazioni colpose del Modello aventi rilevanza esterna e per la mancata partecipazione ingiustificata alle attività di informazione e formazione sul Modello, oltre che per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello ma concernenti situazioni non particolarmente a rischio.
- c) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione. Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, possa compromettere l'efficacia

prevenzionistica del Modello, come a titolo d'esempio: recidivanza nella commissione delle trasgressioni di cui alla lettera b); violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; inosservanza delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specificamente dirette al dipendente; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio-reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato.

- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni. Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento gravemente colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, abbia effettivamente ostacolato l'efficacia preventiva del Modello, come a titolo d'esempio: tutti i comportamenti richiamati alla lettera precedente ma connotati da particolare gravità, pur restando nei limiti dell'elemento soggettivo colposo; violazione degli obblighi di comunicazione verso le Autorità pubbliche od ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese; violazione degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza; ogni altra grave violazione procedurale del Modello tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- e) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (licenziamento con preavviso per giustificato motivo). Tale sanzione può essere applicata in caso di violazioni gravi del Modello, quali: recidivanza reiterata nelle violazioni di cui alle lettere c) e d); violazioni del Modello dirette alla realizzazione di

27

almeno uno dei reati- presupposto previsti dal Decreto o di un illecito sportivo che comporti per la Società una sanzione più grave della squalifica del campo per un tempo determinato; rilascio di informazioni false richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni.

- f) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa). Tale sanzione può essere applicata in tutte le ipotesi di violazioni dolose del Modello atte ad esporre la Società alla responsabilità da reato ai sensi del Decreto o a responsabilità sportiva che, ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva, comporti l'assoggettamento della Società a sanzioni più gravi della retrocessione all'ultimo posto del campionato di competenza, nonché in ipotesi di violazione fraudolenta del Modello inequivocabilmente diretta alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto o di un illecito sportivo che comporti per la Società una sanzione più grave della squalifica del campo per un tempo determinato e in ipotesi di ostacolo doloso dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza posto in essere mediante l'occultamento, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione.

28

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati da Lega Pro con specifiche categorie di lavoratori, quali, a titolo esemplificativo, l'Associazione Italiana Calciatori e l'Associazione Italiana Preparatori Atletici Calcio.

7.2. Le sanzioni per i dirigenti.

Qualora un dirigente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità alla lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Laddove la violazione accertata dimostri un comportamento del dirigente tale da far ritenere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente stesso sarà assunta la misura del licenziamento. Tale sanzione, a titolo d'esempio, può essere applicata in caso di gravi e reiterate violazioni del Modello; di ricorrenza delle violazioni di cui alle lettere e) ed f) del par. 7.1.1; di violazione significativa dell'obbligo di sorveglianza sul personale soggetto alla sua responsabilità e operante in processi aziendali riconosciuti a rischio dal presente Modello; di violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni apprese direttamente o indirettamente e non connotate da particolare lievità; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; di violazione dolosa delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure.

Laddove il dirigente venga sanzionato con una misura più grave dell'ammonizione scritta, sarà revocata *ipso facto* l'eventuale procura con potere di rappresentanza conferitagli dalla Società.

7.3. Le misure nei confronti degli amministratori.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di uno degli amministratori, deve informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente il Collegio Sindacale e l'Assemblea

dei Soci, affinché provvedano a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno degli amministratori, il Consiglio di Amministrazione, con esclusione del voto dell'amministratore sanzionando e sentiti il Consiglio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità; con le medesime modalità di decisione il Consiglio di Amministrazione può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario dell'amministratore con la Società.

Se, invece, siano imputabili all'amministratore violazioni di particolare gravità, spetterà all'Assemblea dei Soci, sentiti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con la Società, della revoca della carica. A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocamente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto o un illecito sportivo che comporti per la Società una sanzione più grave della squalifica del campo per un tempo determinato; ogni violazioni che, a mente del paragrafo 7.2, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio; l'effettuazione in favore di *partner* della Società di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla

30

legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale.

7.4. Le misure nei confronti dei sindaci.

Qualora vengano accertate violazioni del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali a titolo d'esempio la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c. Se nella violazione è coinvolto l'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

31

7.5. Le misure nei confronti dei collaboratori esterni.

Qualora un collaboratore, un consulente o altro terzo vincolato alla Società da un rapporto contrattuale realizzi un comportamento in contrasto con il Modello, saranno applicate le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali (v. all. 3).

Compete all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

7.6. Le misure nei confronti dell'O.d.V.

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia tenuto una condotta imprudente e negligente nell'esercizio delle sue funzioni, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Consiglio Sindacale (che si esprime a maggioranza dei 2/3 dei componenti), può applicare la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta.

Qualora l'Organismo abbia tenuto una condotta gravemente imprudente o negligente nell'esercizio delle sue funzioni oppure abbia violato dolosamente i principi o le regole del Modello, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Consiglio Sindacale (che si esprime a maggioranza dei 2/3 dei componenti), può applicare la sanzione della revoca dell'incarico.

7.7. La procedura d'accertamento delle violazioni. Regole generali.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni del Modello e per l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari tiene conto delle peculiarità derivanti dal diverso *status* giuridico dei destinatari. Ad ogni modo l'attività accertativa e sanzionatoria vede il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (eccettuati i casi in cui sia quest'ultimo il soggetto incolpato delle violazioni) ed è ispirato ai principi di imparzialità e del contraddittorio.

7.7.1. Accertamento della violazione nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente, ne informa l'Organo di Verifica Interna e, con l'ausilio di quest'ultimo, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito. Se l'Organismo di Vigilanza accerta la sussistenza della violazione da parte del

lavoratore, ne informa il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a contestare l'addebito al lavoratore secondo i tempi e le forme previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Entro sette giorni dalla comunicazione della contestazione, il lavoratore ha diritto di esporre tutte le sue difese sia verbalmente che per iscritto. Se il Consiglio d'Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono.

L'esito del procedimento disciplinare è comunicato all'Organismo di Vigilanza e all'Organo di Verifica Interna.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati da Lega Pro con specifiche categorie di lavoratori, quali, a titolo esemplificativo, l'Associazione Italiana Calciatori e l'Associazione Italiana Preparatori Atletici Calcio.

33

7.72. Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti.

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un dirigente, ne informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Verifica Interna.

Se il Consiglio d'Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza e l'Organo di Verifica Interna, ritiene sussistente la violazione, la contesta al dirigente, il quale può esporre le sue difese sia verbalmente che per iscritto nel termine di sette giorni. Se il Consiglio d'Amministrazione, sentito nuovamente l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei

paragrafi che precedono.

L'esito del procedimento disciplinare è comunicato all'Organismo di Vigilanza e all'Organo di Verifica Interna.

7.7.3 Accertamento della violazione nei confronti degli amministratori.

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 7.3.

7.7.4 Accertamento della violazione nei confronti di sindaci.

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 7.4.

7.7.5 Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni.

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un collaboratore, consulente o altro terzo vincolato da rapporto contrattuale oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad uno dei predetti soggetti, ne informa immediatamente il Responsabile della funzione aziendale che fruisce della prestazione contrattuale e, con l'ausilio di quest'ultimo, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

Se viene accertata una violazione di lieve entità, è lo stesso Responsabile della funzione che, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvede a comunicare al trasgressore una diffida scritta.

In caso d'accertamento di violazioni non lievi, invece, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che, sentiti l'Organismo di Vigilanza stesso e il Responsabile della funzione, può provvedere ad applicare le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

7.7.6. *Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.*

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 7.6.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL M.O.G.C.

La più ampia diffusione del Modello all'interno di Robur Siena e ai collaboratori esterni e *partners* della Società costituisce condizione di efficacia del Modello stesso, al pari dello svolgimento di specifici corsi di formazione sul Modello aventi come destinatari i lavoratori della Società, siano essi dipendenti oppure dirigenti. Difficilmente infatti è rispettato ciò che non si conosce e che non è valorizzato.

35

8.1. Diffusione e informazione ai destinatari.

Al momento dell'adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ne viene data comunicazione a tutto il personale di Robur Siena mediante affissione di copia del Modello e della relativa delibera d'approvazione nella sede legale e nella sede amministrativa della Società, mediante invio di file pdf contenente il Modello e copia della relativa delibera d'approvazione alla casella di posta elettronica dei membri del Collegio Sindacale, dell'Organo di Verifica Interna e di tutti i lavoratori; se un lavoratore è sprovvisto di casella di posta elettronica, gli viene fornita copia cartacea del Modello e della relativa delibera d'approvazione, con obbligo per il lavoratore di siglare la ricevuta predisposta dalla Società.

Al momento di ogni nuova assunzione o di ogni nuova nomina negli Organi sociali predetti, al soggetto assunto o nominato viene data copia del Modello secondo le modalità stabilite al capoverso precedente.

Ai collaboratori esterni della Società viene data comunicazione del Modello mediante invio di messaggio di posta elettronica certificata; se il collaboratore esterno è sprovvisto di posta elettronica certificata, l'invio avviene mediante posta elettronica ordinaria con espressa richiesta di riscontro per ricevuta.

Al momento della sottoscrizione di nuovi contratti con collaboratori esterni, consulenti e *partners* variamente qualificati, viene inserita apposita clausola risolutiva attivabile in caso d'inosservanza del Modello (all. 3); viene altresì data comunicazione del Modello secondo le modalità stabilite al capoverso precedente.

8.2. Formazione delle risorse umane aziendali.

Ai fini di una formazione corretta ed efficace del personale di Robur Siena è necessaria la predisposizione di un apposito piano formativo da parte dell'Organismo di Vigilanza, debitamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il piano di formazione può prevedere seminari e corsi differenziati in base al ruolo e alla posizione dei membri della Società e al loro grado di coinvolgimento nei processi aziendali a rischio. Ad ogni modo, il piano formativo deve prevedere: un seminario iniziale, ravvicinato rispetto all'adozione del Modello, rivolto a tutto il personale ed avente ad oggetto l'illustrazione del Decreto e del Modello; seminari illustrativi degli eventuali aggiornamenti del Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione; seminari periodici rivolti ai soggetti di nuova assunzione o di nuova nomina ed aventi ad oggetto l'illustrazione del Decreto e del Modello.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo ai seminari e corsi di formazione costituisce illecito disciplinare e violazione del Modello.

9. AGGIORNAMENTO DEL M.O.G.C.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo è per sua natura uno strumento dinamico e pragmatico, pertanto il suo costante aggiornamento ne rappresenta una fondamentale condizione di validità ed efficacia.

9.1. Le verifiche periodiche.

Con cadenza almeno annuale e comunque in occasione della presentazione al Consiglio di Amministrazione della relazione illustrativa del complesso delle attività svolte e dello stato di attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza procede ad uno *screening* complessivo del Modello stesso in rapporto, da un lato, alla normativa vigente e, dall'altro, alla concreta realtà aziendale della Società; laddove lo ritenga necessario od opportuno, esprime proposte di modifica, integrazione od aggiornamento del Modello.

Eventuali proposte di modifica, integrazione od aggiornamento del Modello possono essere formulate anche dall'Organo di Verifica Interna e dal Collegio Sindacale sia relazionandosi all'Organismo di Vigilanza sia interpellando direttamente il Consiglio di Amministrazione in occasione della presentazione della relazione annuale da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, spetta al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle modifiche, delle integrazioni e degli aggiornamenti al Modello.

9.2. Gli aggiornamenti eventuali.

Fermo restando quanto previsto al paragrafo che precede, è necessario procedere ad un tempestivo aggiornamento del Modello al verificarsi di una delle seguenti evenienze: modifiche del Decreto e della normativa pubblicistica in genere che impongano una

revisione del Modello; modifiche della struttura societaria; modifiche significative dei processi aziendali o introduzione di nuovi processi aziendali; accertamento di violazioni del Modello che, per quantità e qualità, possano compromettere l'efficacia del Modello stesso.

Allegati:

0. Elenco dei reati-presupposto
1. Organigramma aziendale
2. Codice etico
3. Clausola contrattuale d'adesione al Modello per i collaboratori esterni
4. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza