

A.S. CITTADELLA S.R.L. UNIPERSONALE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE D.LGS. 231/01
E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

Rev. 0: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.3.2012

Rev. 1: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.10.2012

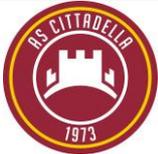
Rev. 2: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4.8.2014

Rev. 3: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.9.2017

Rev. 4: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.4.2022

Rev. 5: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.11.2023

Rev. 6: Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.8.2024



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

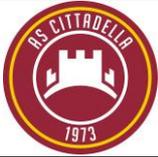
PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 1 di 48

INDICE

PARTE GENERALE	2
Premessa.....	2
1. Il Modello.....	3
2. Politica d’impresa e Modello	5
3. Politica d’impresa per la sicurezza sul lavoro e Modello	6
4. Glossario	8
5. La Società.....	11
5.1. Breve storia della Società	11
5.2. L’attività svolta.....	12
5.3. Rapporti infragruppo	13
6. L’organo amministrativo e gli organi di controllo	13
6.1. L’organo amministrativo	13
6.2. Gli organi di controllo	15
7. L’organizzazione aziendale	16
8. L’organizzazione della sicurezza sul lavoro.....	16
9. I Protocolli di prevenzione dai rischi	16
10. Organismo di Vigilanza.....	17
11. Flussi informativi nei confronti dell’O.d.V.	24
12. Gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing).....	27
13. Sistema disciplinare	28
14. Informazione e formazione	41
15. Aggiornamento continuo.....	42
PARTE SPECIALE	45
1. Contenuti.....	45
2. Analisi dei rischi.....	45
3. Valutazione e mappatura dei rischi	46
ALLEGATI AL MODELLO 231	48



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 2 di 48

PARTE GENERALE

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione della Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale (nel prosieguo anche “Società”), esaminati i contenuti del D.Lgs. 231/01, che sancisce la disciplina della responsabilità da reato posta a carico di enti, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, ha ritenuto opportuno, già dal 2012 procedere alla predisposizione ed adozione del Modello di organizzazione e gestione (di seguito Modello), come previsto agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

La decisione di adozione, attuazione, mantenimento nel tempo ed aggiornamento di un Modello è stata assunta al fine di perseguire molteplici obiettivi.

La Società ha ritenuto infatti di dotarsi del Modello al fine di:

- rispondere a quanto richiesto a scopo associativo dalle Leghe Professionistiche di appartenenza;
- realizzare un efficace strumento di organizzazione e di ausilio alla formalizzazione, al funzionamento e al controllo di un adeguato assetto organizzativo per lo svolgimento secondo norma delle attività esercitate dalla stessa;
- avere una struttura organizzativa e gestionale che garantisca una efficiente ed efficace prevenzione contro i “rischi reato presupposto” nell’esercizio dell’attività d’impresa e consenta di beneficiare dell’esimente dalla responsabilità amministrativa nel deprecato caso di realizzazione di reati presupposto che fossero commessi o tentati dai soggetti della struttura per colpa o a seguito di comportamenti dolosi contrastanti con la politica della Società;
- realizzare, integrandole e coordinandole nel Modello, le esigenze di adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo quanto previsto all’art.7, co. 5 dello Statuto FIGC e dalle “Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello Statuto Federale” (CU 96/A del 3.10.2019) e successive modifiche e integrazioni, anche al fine di ottenere gli effetti previsti dagli artt. 7 e 29 del Codice di Giustizia Sportiva di esenzione o attenuazione delle responsabilità previste dagli artt. 6, 25, 26 e 28 del Codice stesso.

Lo Statuto della F.I.G.C. prevede, infatti, all’art. 7, comma 5, che *“Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme o le linee guida necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei*



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 3 di 48

a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto”.

1. Il Modello

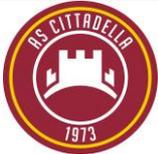
Il Modello conforme al D.Lgs. 231/01 è diretto a realizzare un sistema di organizzazione e gestione delle attività dell'impresa, con riferimento al tipo di attività, alla dimensione ed alla struttura organizzativa, regolando i processi decisionali, i processi operativi ed i comportamenti delle persone fisiche, con la finalità di prevenire i reati presupposto, garantendo il rispetto delle norme.

Nel formalizzare il Modello sono stati presi in considerazione l'effettivo stato di organizzazione della Società e la sua storia. Ciò per permettere di conformare i Protocolli all'effettivo assetto organizzativo e rendere agevoli gli aggiornamenti ad ogni mutamento della realtà organizzativa ed operativa.

Nell'impostare il Modello sono stati presi in considerazione i principi normativi che richiedono di:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.);
- e) sottoporre tutte le attività rilevate a rischio reato a costante azione di controllo sull'osservanza delle misure di prevenzione emanate, contestando le infrazioni ed irrogando sanzioni in caso di inosservanza;
- f) garantire la vigilanza sulle previsioni del Modello ed il suo continuo aggiornamento tramite la nomina dell'O.d.V.;
- g) prevedere un sistema di tutela dell'identità di chi effettui segnalazioni di illeciti, prevedendo i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare in caso di violazione in conformità al D.Lgs. 24/2023.

La metodologia seguita per pervenire alla predisposizione del presente Modello e l'individuazione dei contenuti dello stesso si fondano principalmente sugli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, 30 D.Lgs. 81/08



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 4 di 48

e D.M. 13 febbraio 2014.

Al fine di integrare nel Modello anche le esigenze di cui all'art. 7 co. 5 dello Statuto FIGC, è stato considerato quanto in esso previsto:

“I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere:

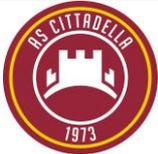
- a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;*
- b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo 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”.*

Il Modello è stato inoltre integrato per adempiere all'obbligo di predisposizione di un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alla Delibera 255/2023 della Giunta Nazionale del CONI ed alle Linee Guida FIGC pubblicate il 31.8.2023 inerenti il “Regolamento Safeguarding”.

Il Modello adottato dalla Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale è composto di due parti: “*Parte generale*” e “*Parte speciale*”.

Nella “*Parte generale*” sono contenuti i dati essenziali della Società e delle attività dalla stessa svolte, nonché le politiche adottate per lo svolgimento delle attività d'impresa e l'individuazione dei soggetti a cui fa recapito l'organizzazione della Società e la gestione degli aspetti concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Nella “*Parte generale*” sono inoltre contenuti gli elementi caratterizzanti la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.), le regole da seguire per garantire il flusso informativo nei confronti dell'O.d.V. e consentire l'attuazione e l'aggiornamento del Modello, nonché il Sistema disciplinare.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 5 di 48

Nella “*Parte speciale*” sono contenute la descrizione delle attività di analisi e le modalità di valutazione dei rischi reato presupposto e degli ulteriori illeciti sportivi che il Modello mira a prevenire. Compongono la parte speciale anche le seguenti sezioni:

- Sezione A1 “Mappatura dei rischi reato presupposto 231”;
- Sezione A2 “Mappatura dei rischi di illeciti sportivi”
- Sezione A3 “Mappatura dei rischi di abuso, violenza e discriminazione”
- Sezione B “Protocolli specifici di prevenzione”;
- Sezione C “Tabella flussi informativi all’O.d.V. e al Responsabile Safeguarding”.

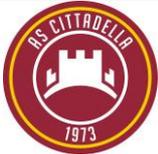
2. Politica d’impresa e Modello

Nell’ambito della propria attività, la Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale riconosce l’importanza della responsabilità etico sociale, della salvaguardia ambientale e della salute dei lavoratori, della trasparenza e legalità nella conduzione degli affari e delle attività, nonché del rispetto delle norme e dei principi ispiratori della F.I.G.C., impegnandosi in una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri interlocutori e della collettività in cui opera ed al rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti ed applicabili alle specifiche attività della Società.

La Società considera essenziale l’ottemperanza dei principi espressi agli artt. 2, co. 1, e 4, co. 1 del Codice di Giustizia Sportiva secondo cui *“le società, i dirigenti, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara e ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l’ordinamento federale” “sono tenuti all’osservanza dello Statuto, del Codice, delle Norme Organizzative Interne FIGC (NOIF) nonchè delle altre norme federali e osservano i principi della lealtà, della correttezza e della probità in ogni rapporto comunque riferibile all’attività sportiva”*.

Una tale politica d’impresa, idonea a garantire un’immagine di serietà ed affidabilità della Società, può essere realizzata solo attraverso una fattiva collaborazione di tutti i soggetti che operano all’interno della stessa e per suo conto, a partire dai soggetti di vertice, per arrivare a ciascun dipendente, prestatore di lavoro e collaboratore esterno.

Tali aspetti da anni sono diffusi ed espressi nello svolgimento e nell’organizzazione delle attività dalla



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 6 di 48

Società e codificati in seno al “Codice Etico e di Condotta” a valere come regole di comportamento della Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale -

Con l’adozione del Modello, si è inteso e si intende instaurare e consolidare una solida “cultura della legalità” e della trasparenza, dotandosi di sistemi di controllo sulla conformità dei comportamenti tenuti e di strumenti sanzionatori per imporre a ciascun soggetto di adeguarsi alla politica d’impresa.

La Società intende altresì divulgare la propria politica, rendendo noto, all’interno ed all’esterno della Società medesima, il fatto che la stessa condanna ogni comportamento, a qualsiasi fine posto in essere, che possa costituire violazione a norme di Legge e regolamentari o comunque che possa porsi in conflitto con i principi di sana, corretta e trasparente gestione dell’attività.

Il Modello appare lo strumento migliore per perseguire le suddette finalità.

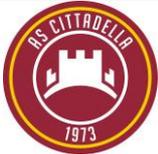
3. Politica d’impresa per la sicurezza sul lavoro e Modello

Il Consiglio di Amministrazione ritiene fondamentale l’attuazione di un Modello volto alla prevenzione anche dei rischi reato presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed attuare una propria politica aziendale per la tutela dei lavoratori.

La Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale, infatti, considera parte integrante della propria attività aziendale ed obiettivo strategico per la realizzazione dell’oggetto sociale il perseguimento della migliore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a mettere a disposizione a tal fine risorse umane, strumentali ed economiche ed a tenere sempre in evidenza gli aspetti correlati alla sicurezza ogniqualvolta si individuino o definiscano nuove attività o si riesaminino quelle esistenti.

La Società si impegna altresì a favorire la cooperazione tra le diverse risorse aziendali, la piena collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e quelle imprenditoriali, con gli enti preposti ai controlli e con le rappresentanze terze che svolgano attività correlabili alla sicurezza, al fine di offrire la massima tutela alla salute e sicurezza dei lavoratori e di terzi nell’esercizio delle attività aziendali. L’impegno della Società è altresì diretto ad individuare metodi operativi, aspetti organizzativi e gestionali finalizzati a salvaguardare la sicurezza di lavoratori e terzi.

La Società, in conformità alla propria generale politica d’impresa tesa alla legalità, trasparenza e correttezza nello svolgimento di ogni attività, considera determinante che, soprattutto nel settore specifico della sicurezza, ove in maniera più evidente si ha il necessario coinvolgimento a vario titolo



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
*PARTE GENERALE E SPECIALE***

REVISIONE DEL 31.8.2024

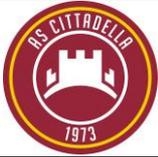
PAGINA 7 di 48

di tutti i soggetti della struttura, dal Datore di Lavoro ai singoli Lavoratori, sia radicata una forte “cultura della sicurezza”.

Ai fini di cui sopra la Società attua la propria politica per la sicurezza anche mediante il costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ed attraverso l’elaborazione e costante aggiornamento del Programma di miglioramento (*Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza*).

La Società ritiene che il perseguimento della politica per la sicurezza possa e debba realizzarsi mediante:

- la formalizzazione di un sistema organizzativo aziendale per l’adempimento degli obblighi di Legge;
- la formalizzazione di procedure e istruzioni operative per lo svolgimento delle attività in sicurezza;
- la formalizzazione di un sistema che consenta la tracciabilità ed il controllo in merito all’avvenuto compimento degli obblighi di Legge;
- l’individuazione di un sistema di controllo e di vigilanza organizzato e strutturato;
- la previsione di un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo della sicurezza;
- la costante formazione, informazione ed addestramento.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

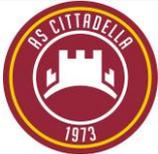
PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 8 di 48

4. Glossario

TERMINI	DEFINIZIONI
Società	A.S. CITTADELLA S.R.L. UNIPERSONALE
D.Lgs. 231/01	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “ <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> ”.
D.Lgs. 81/08	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Ente/Enti	Entità destinatarie del D.Lgs. 231/01. Per “Enti” si deve intendere: <ul style="list-style-type: none">- Enti forniti di personalità giuridica- Società anche prive di personalità giuridica- Associazioni anche prive di personalità giuridica. In tale definizione rientra la Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale
Entità alle quali non si applica il D.Lgs. 231/01	<ul style="list-style-type: none">- Stato ed Enti pubblici territoriali- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale- Enti pubblici non economici.
Responsabilità amministrativa 231	Responsabilità autonoma e diretta dell’Ente per reati presupposto commessi nel suo interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti. Tale responsabilità si configura se il reato è reso possibile da un “ <i>deficit organizzativo</i> ” o è espressione di una “ <i>politica deviante</i> ”. Quando il reato è commesso da soggetti sottoposti, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
Reati presupposto della responsabilità	Si tratta di reati espressamente elencati dal legislatore nel D.Lgs. 231/01 (Sezione III) o indicati in talune leggi speciali. Dalla commissione o tentativo di commissione di tali reati origina la responsabilità amministrativa 231. L’elenco dei reati presupposto è contenuto nella Mappatura dei rischi reato presupposto, nella “ <i>Parte speciale</i> ” del Modello
Persone in posizione apicale o “soggetti apicali”	Persone che: <ul style="list-style-type: none">- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente. In A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale sono da considerarsi “apicali”: <ul style="list-style-type: none">- i membri del Consiglio di Amministrazione;- il Presidente del Consiglio di Amministrazione anche nella veste di Datore di Lavoro per la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 81/08;- il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;- l’Amministratore Delegato.
Persone fisiche sottoposte	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in



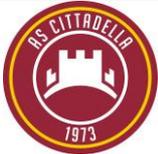
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 9 di 48

all'altrui direzione o "soggetti sottoposti"	posizione apicale. Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none">- lavoratori subordinati;- lavoratori cosiddetti "parasubordinati";- collaboratori esterni, quali agenti, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d'opera, appalto d'opera, appalto di servizi.
Interesse	L'interesse dell'Ente nella commissione del reato è requisito della responsabilità amministrativa 231. L'interesse si ha quando il reato è commesso per procurare un'utilità per l'Ente, anche se questa non è effettivamente conseguita. La valutazione della sussistenza dell'interesse dell'Ente deve essere fatta <i>ex ante</i> , quindi considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell'accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all'Ente un'utilità intesa come "qualsiasi effetto positivo". Per quanto concerne i reati colposi l'interesse va rapportato alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento. L'Ente non risponde se le persone hanno agito " <i>nell'interesse esclusivo proprio o di terzi</i> " (art. 5 co. 2 D.Lgs. 231/01).
Vantaggio	Il vantaggio per l'Ente conseguente alla commissione del reato è requisito della responsabilità amministrativa 231. E' vantaggio la concreta acquisizione di un'utilità economica o altra utilità da parte dell'Ente. Il vantaggio richiede una valutazione <i>ex post</i> , ponendosi quindi in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l'Ente abbia in effetti tratto dal reato stesso un concreto effetto vantaggioso. Per quanto concerne i reati colposi il vantaggio va rapportato alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento. In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale dalla condotta può derivare un'utilità per l'Ente, ad esempio in termini di risparmio di costi o di efficienza produttiva.
Esimente dalla responsabilità amministrativa 231	Il Legislatore ha previsto alcuni elementi che, se esistenti e provati, possono mandare esente l'Ente dalla responsabilità amministrativa 231. Tali elementi sono: <ul style="list-style-type: none">- adozione ed attuazione, prima della commissione del fatto reato, del Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 co. 1 lett. a e art. 7 co. 2 D.Lgs. 231/01);- istituzione dell'O.d.V. con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento;- sufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. (art. 6 co. 1 lett. d D.Lgs.



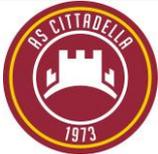
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 10 di 48

	231/01); - elusione fraudolenta del Modello 231 (art. 6 co. 1 lett. c D.Lgs. 231/01).
Elusione fraudolenta	Si ha elusione fraudolenta del Modello 231 quando le Misure di prevenzione contengono precise regole e controlli che il soggetto ha dovuto aggirare per commettere il reato.
Organo Dirigente	E' l'Organo di amministrazione al quale spetta la gestione della Società e che compie le operazioni necessarie per la realizzazione dell'oggetto sociale. E' tenuto ad adottare ed efficacemente attuare il Modello 231 e ad apportare eventuali modifiche ed integrazioni per mantenerlo aggiornato. In A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale l'Organo Dirigente è il Consiglio di Amministrazione.
Modello 231	Il Modello 231 è il documento che formalizza un sistema di organizzazione e gestione delle attività dell'Ente, idoneo a prevenire i reati presupposto. Il Modello 231 contiene protocolli e misure di prevenzione volti a disciplinare lo svolgimento dell'attività nei processi a rischio reato presupposto, con riferimento al tipo di attività, alla dimensione ed alla struttura organizzativa, regolando i processi operativi ed i comportamenti delle persone fisiche che agiscono.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 7 co. 5 Statuto FIGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che persegue finalità diverse rispetto ai Modello 231, essendo volto a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo. In A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale il Consiglio di Amministrazione ha deciso di integrare tale Modello in seno al presente documento.
Modello di Organizzazione e Controllo per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni	Modello di Organizzazione e Controllo che persegue finalità diverse rispetto ai Modello 231, essendo volto a prevenire abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati secondo le Linee Guida FIGC del 31.8.2023. In A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale il Consiglio di Amministrazione ha deciso di integrare tale Modello in seno al presente documento.
Rischi reato presupposto	La possibilità che nei processi aziendali in cui si articolano le attività della Società siano posti in essere comportamenti che realizzino uno dei reati presupposto della responsabilità nell'interesse o a vantaggio della Società.
Rischi di illeciti sportivi	Con l'espressione "illeciti sportivi" nel presente Modello si intendono: - atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità; - violazione delle norme previste dal Codice di Giustizia Sportiva; - illeciti di cui all'art.6, co.4, Codice di Giustizia Sportiva; - violazione delle Norme Organizzative Interne (NOIF); - eventuali ulteriori comportamenti illeciti che possano determinare responsabilità per la società e in relazione ai quali rilevi quale esimente o attenuante il Modello ex art. 7 co. 5 Statuto FIGC.
Mappatura dei rischi	Documento che individua in maniera schematica, per ciascun reato



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

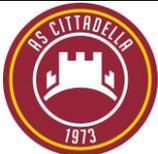
PAGINA 11 di 48

	presupposto della responsabilità 231 e per ciascun “illecito sportivo”, l’esistenza ed il livello del rischio, i processi in cui esiste il rischio, i comportamenti attraverso i quali il reato può essere realizzato e le Misure di prevenzione per prevenire tali comportamenti.
Misure di prevenzione	Regole che disciplinano i comportamenti da osservare nello svolgimento delle attività, finalizzate o utili a prevenire la commissione di reati presupposto della responsabilità 231 o di “illeciti sportivi”. Tali regole comportamentali sono contenute e/o richiamate nella Parte Speciale del Modello e sono costituite dai “Protocolli specifici di prevenzione”, dal Regolamento d’uso dello Stadio, dal Programma per l’adesione alla partecipazione degli eventi sportivi - “Sistema di Gradimento” e dai Regolamenti interni.
Organismo di Vigilanza (O.d.V.)	Organismo che normativamente ha il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento. L’Organismo è “dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” (art. 6, co. 1, lett. b D.Lgs. 231/01).
Organismo di garanzia	Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli di cui all’art. 7 co. 5 dello Statuto FIGC. In A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale il Consiglio di Amministrazione ha deciso di affidare tali compiti all’O.d.V.
Responsabile Safeguarding	Soggetto nominato dalla Società quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, avente requisiti di competenza, autonomia ed indipendenza dall’organizzazione sociale.
Flusso informativo verso l’O.d.V.	Informazioni, comunicazioni e segnalazioni che i soggetti devono fornire all’O.d.V. in adempimento al Modello ed alle Misure di prevenzione
Sistema disciplinare	Previsioni specifiche volte a sanzionare i soggetti che violano il Modello e le Misure di prevenzione. Il Sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti “apicali” e “sottoposti” che sono chiamati all’osservanza di regole comportamentali contenute nel Modello, nei Protocolli di prevenzione e nelle altre Misure di prevenzione.

5. La Società

5.1. Breve storia della Società

Nel 1920 venne fondata l’Unione sportiva Cittadellese. Detta attività proseguì negli anni successivi con ottimi risultati fino all’inizio del conflitto 1940-45. Subito dopo la guerra la società riprende a giocare sul campo sportivo di Borgo Treviso e l’attività agonistica riprese a pieno ritmo con il campionato 1947/48 che l’U.S. Cittadellese disputò in prima divisione. Nel 1948 nasce il Club Olympia Cittadella, dopo un paio di anni cambia la ragione sociale e nasce l’A.C. Olympia. E’ il 1973



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 12 di 48

quando sulla storica scena del calcio cittadellese appare una nuova figura: è Angelo Gabrielli che sarà l'artefice della fusione fra le due squadre della città. 21 giugno 1973: da quella data cessano di esistere Olympia e Cittadellese: viene alla luce, nella vecchia sede della Pro Loco di Galleria Garibaldi, l'Associazione Sportiva Cittadella. Il "D'Alvise" rimarrà il campo per gli allenamenti delle squadre giovanili. La prima squadra invece, si trasferisce in pianta stabile al "Pier Cesare Tombolato". Tra il 1989 e il 1998 la squadra militò sempre in Serie C2, salvo una parentesi di due campionati (1991/93), nella quale disputò il campionato Interregionale. Nel 2000 arrivò la promozione in serie B, piazzamento perso e poi recuperato nel 2008. Nel 2015 arriva la retrocessione in Lega Pro che vede però la squadra vincere il campionato così da tornare subito in B. Nei tre campionati successivi di Serie B la squadra raggiunge sempre i playoff per la serie A, raggiungendo la finale al termine della stagione 2018/19.

5.2. L'attività svolta

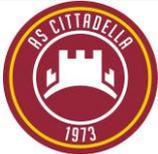
La Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale ha per oggetto sociale:

“A titolo prevalente l'esercizio di attività sportive ed in particolare la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere nel quadro, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della federazione italiana giuoco calcio (F.I.G.C.) e dei suoi organi. Le presenti norme di funzionamento non potranno comunque derogare dalle norme degli statuti e dei regolamenti federali in quanto contenenti disposizioni specificamente inerenti alla organizzazione delle società affiliate ovvero alla gestione delle stesse. In caso di riscontrata difformità, le norme confliggenti con quelle degli statuti e dei regolamenti federali come sopra individuati si avranno per non apposte. A titolo secondario e non prevalente per l'attuazione dell'oggetto sociale sopra riportato e per la realizzazione degli scopi precisati nei commi precedenti, la società potrà:

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 ed emblemi, direttamente a mezzo terzi.

La società può detenere partecipazioni anche in società produttive di servizi e commerciali comunque connesse con il proprio oggetto sociale.”



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 13 di 48

5.3. Rapporti infragruppo

La Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale è controllata al 100% dalla Società SO.FI.D.A. s.p.a. che esercita su di essa attività di direzione e coordinamento.

Con le altre società soggette a comune controllo sono in essere rapporti di varia natura (quali pubblicità e sponsorizzazione, *service* ad es. amministrativi, finanziamenti).

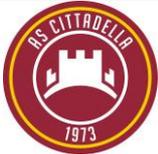
6. L'organo amministrativo e gli organi di controllo

6.1. L'organo amministrativo

“La Società può essere amministrata da un Consiglio d'Amministrazione o da un Amministratore Unico. Il Consiglio d'Amministrazione è composto da un minimo di 2 (due) ad un massimo di 7 (sette) membri, fissato di volta in volta dalla assemblea ordinaria dei soci. I membri del Consiglio di Amministrazione possono essere non soci. L'organo amministrativo dura in carica per un periodo non superiore a tre anni. Gli amministratori che risultino colpiti da provvedimenti definitivi della giurisdizione ordinaria comportanti pene accessorie incompatibili con la permanenza nella carica, decadono dalla carica stessa per il tempo stabilito negli anzidetti provvedimenti. Qualora gli amministratori siano colpiti da provvedimenti disciplinari dagli organi della F.I.G.C. che comportino la preclusione o l'inibizione temporanea a svolgere ogni attività in seno alla F.I.G.C., a ricoprire cariche federali ed a rappresentare la società nell'ambito federale, le funzioni di rappresentanza della società nei confronti della F.I.G.C. – eventualmente ricoperte dagli stessi amministratori – saranno svolte da altro amministratore della società a ciò delegato. Nel caso in cui la società sia amministrata da un Amministratore Unico, tali funzioni saranno svolte da una persona all'uopo designata dall'assemblea dei soci.” (art. 17 Statuto).

In conformità allo Statuto ed al codice civile l'Assemblea dei Soci ha deliberato che l'amministrazione della Società sia affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

Si vedano Statuto, verbale dell'Assemblea dei Soci e Visura CCIAA inseriti tra gli Allegati al Modello.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 14 di 48

Poteri del Consiglio di Amministrazione (art. 21 Statuto)

“Il Consiglio di Amministrazione o l’Amministratore Unico ha tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Chiunque agisca in rappresentanza della società deve possedere i requisiti richiesti dal regolamento delle norme e dalle direttive della F.I.G.C., nonché delle disposizioni applicabili in materia.”.

Deleghe organiche (art. 21 Statuto)

“Il Consiglio d’Amministrazione può delegare in tutto o in parte i suoi poteri al Presidente, ai Vice Presidenti e agli Amministratori Delegati, se nominati, e potrà demandare ai propri membri o a terzi la materiale esecuzione delle deliberazioni regolarmente prese. Operano, al riguardo i limiti previsti dall’art. 2381 c.c.”.

In conformità allo Statuto ed al codice civile il Consiglio di Amministrazione ha provveduto al conferimento di deleghe a propri componenti.

Si vedano Statuto, verbali del Consiglio di Amministrazione e Visura CCIAA inseriti tra gli Allegati al Modello.

Rappresentanza (art. 22 Statuto)

“Il potere di rappresentare la società davanti ai terzi e in giudizio, nonché quello di firmare in nome della società, spetta all’Amministratore Unico o al Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento a un Vice Presidente, e, disgiuntamente, a uno degli Amministratori Delegati, se nominati. Tuttavia il Consiglio d’Amministrazione o l’Amministratore Unico possono attribuire i suddetti poteri ad altri Amministratori, se nominati, a Direttori, Procuratori e Dirigenti che ne useranno nei limiti stabiliti dal Consiglio stesso”.

Procuratori speciali (art. 22 Statuto)

In conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha conferito procura speciale al Direttore Generale.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 15 di 48

Si vedano Statuto, verbale del Consiglio di Amministrazione e Visura CCIAA inseriti tra gli Allegati al Modello.

6.2. Gli organi di controllo

Organo di controllo (art. 23 e 24 Statuto)

“Ai sensi dell’art. 10, primo comma, della Legge 23 marzo 1981 n.91, sue modifiche ed integrazioni, la società deve nominare il collegio sindacale ovvero il sindaco unico ai sensi dell’art. 2477 del codice civile.” (art. 23 Statuto).

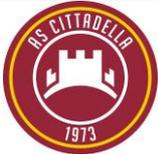
“Qualora l’assemblea dei Soci deliberi la nomina del Collegio Sindacale, esso si compone di 3 (tre) membri effettivi e di 2 (due) supplenti. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dai soci, con la decisione di nomina del Collegio stesso. Qualora l’assemblea dei Soci deliberi la nomina del Sindaco unico, esso si compone di 1 (un) membro senza la necessità di dover nominare il sindaco supplente. L’assemblea dei Soci può deliberare l’affidamento della revisione legale dei conti al Collegio Sindacale o al Sindaco unico; in tal caso il Collegio medesimo o il Sindaco unico dovranno essere integralmente costituiti da Revisori Legali iscritti nell’apposito registro. Si applicano, inoltre, le disposizioni di cui agli articoli 2046 e 2047 c.c. Il Collegio Sindacale o il Sindaco unico hanno la facoltà di farsi assistere o delegare da persona di loro fiducia mantenendone però la responsabilità. La retribuzione annuale dei sindaci o del Sindaco unico è determinata dai soci all’atto della nomina per l’intero periodo di durata del loro ufficio.” (art. 24 Statuto).

L’Assemblea dei Soci ha nominato un Sindaco Unico affinché vigili sull’osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento (art. 2403 c.c.).

Si veda il Verbale di Assemblea inserito tra gli Allegati al Modello.

Società di revisione (art. 25 Statuto)

“La revisione legale dei conti della società può essere esercitata da una società di revisione ovvero da un Revisore Legale iscritti nell’apposito registro, su decisione dell’assemblea dei soci ovvero per obblighi di legge. Il corrispettivo per l’esercizio dell’attività di revisione legale è determinato dai



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 16 di 48

soci all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio. L'incarico ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data della decisione dei soci di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico."

L'Assemblea dei Soci ha individuato la Società di revisione, dando incarico alla stessa di effettuare la revisione legale dei conti (art. 2409 bis c.c.).

Si veda il Verbale di Assemblea inserito tra gli Allegati al Modello.

7. L'organizzazione aziendale

La Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale svolge le proprie attività mediante un'organizzazione aziendale articolata e strutturata per funzioni, come da *Organigramma Aziendale* inserito tra gli Allegati al Modello.

8. L'organizzazione della sicurezza sul lavoro

Individuazione del Datore di lavoro

Nella Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale Datore di Lavoro per la sicurezza è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, come da formale individuazione effettuata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Si veda verbale del Consiglio di Amministrazione di individuazione del Datore di Lavoro inserito tra gli Allegati al Modello.

Organigramma

Per quanto concerne l'organizzazione per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro è stato articolato un apposito organigramma dei soggetti della sicurezza, cui in questa sede si rimanda.

Si veda l'Organigrammi della Sicurezza inserito tra gli Allegati al Modello.

9. I Protocolli di prevenzione dai rischi

Nell'impostare il Modello della Società sono stati previsti specifici Protocolli di prevenzione dei



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 17 di 48

rischi contenuti nella Parte Speciale sezione B.

I Protocolli specifici di prevenzione, unitamente a Regolamento d'uso dello Stadio, Programma per l'adesione alla partecipazione degli eventi sportivi - "Sistema di Gradimento" e Regolamenti interni costituiscono il sistema di prevenzione dai rischi reato presupposto e dagli illeciti sportivi adottato dalla Società.

Le misure di prevenzione sono indicate nella Tabella Mappatura dei rischi di cui alle Sezioni A1, A2 e A3 della Parte speciale del Modello.

10. Organismo di Vigilanza

Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza e sulle caratteristiche dei suoi componenti, il che consente di scegliere la composizione monocratica o collegiale ed i relativi componenti sulla base di una valutazione che tenga conto della struttura e dell'assetto organizzativo della Società e dei rischi reato presupposto emersi nel corso dell'analisi.

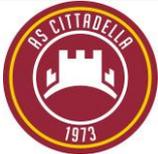
L'Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01) e deve essergli garantito lo svolgimento dell'attività di competenza con indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altro organo e funzione della Società e rispetto a qualsiasi collaboratore esterno.

La costituzione dell'Organismo è formalizzata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Cause di ineleggibilità

In assenza di previsioni normative sul punto, in parziale analogia a quanto previsto dall'art. 2399 c.c. per i membri del Collegio Sindacale, con gli opportuni adattamenti, si possono prendere a riferimento quali cause di ineleggibilità alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza, i casi in cui le persone:

- a) abbiano riportato condanna o definito con patteggiamento un giudizio per aver commesso uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 18 di 48

- b) abbiano riportato condanna 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;
- c) siano interdette, inabilite o fallite;
- d) esercitino funzioni di Amministratore Delegato con deleghe operative nelle aree sensibili;
- e) siano stretti familiari di consiglieri aventi deleghe operative nelle aree sensibili;
- f) siano amministratori con deleghe operative nelle aree sensibili di società controllanti, controllate o sottoposte a comune controllo o loro stretti familiari;
- g) siano legati alla società o a società controllanti, controllate o soggette a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di collaborazione o prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

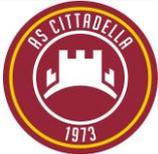
Considerando, tuttavia, la possibilità, riconosciuta anche dalle più recenti Linee Guida, di presenza di un componente interno dell'O.d.V. che possa costituire presidio di continuità d'azione, la facoltà normativa in enti di piccole dimensioni di attribuire le funzioni dell'O.d.V. anche direttamente al Consiglio di Amministrazione e l'ulteriore facoltà per norma di affidare tali compiti al Collegio Sindacale, al Consiglio di Sorveglianza o al Comitato per il Controllo della Gestione (organi sicuramente legati alla società da un rapporto continuativo), si ritiene consentito derogare alle cause di ineleggibilità di cui ai punti da d) a g), dandone adeguata motivazione nella deliberazione di nomina.

Accettazione dell'incarico

I componenti dell'O.d.V. devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di ineleggibilità alla carica da rivestire, salvo quelle che siano espressamente derogate dalla deliberazione di nomina, di accettare la nomina stessa e di impegnarsi a svolgere il compito in autonomia e secondo norma.

Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'O.d.V. devono essere scelti dal Consiglio di Amministrazione in modo tale da



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 19 di 48

garantire che lo stesso sia dotato di esperienze, competenze e professionalità adeguate per lo svolgimento dei propri compiti secondo norma, in considerazione dei rischi reato presupposto emersi dall'analisi, dell'organizzazione della Società e delle attività svolte.

Nel caso di scelta di O.d.V. monocratico, il componente dovrà essere in possesso dei requisiti e caratteristiche sopra indicati e comunque necessari per lo svolgimento del compito affidato. In tale caso, il componente dovrà essere scelto tra soggetti esterni alla società.

Consulenze esterne dell'O.d.V.

L'O.d.V. è espressamente autorizzato ad avvalersi di consulenti e/o esperti esterni, ove ne abbia necessità, per svolgere le proprie attività di vigilanza in relazione a materie ed aspetti particolari.

Autonomia ed indipendenza dell'O.d.V.

L'O.d.V. opera, esercitando poteri di iniziativa e di controllo, con autonomia ed indipendenza rispetto al Consiglio di Amministrazione, alle funzioni aziendali ed agli organi di controllo operanti nella Società e così pure a qualsiasi altra struttura interna ed esterna alla Società.

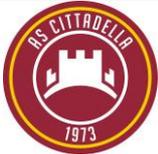
Risorse finanziarie

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'O.d.V. un budget al quale l'Organismo può attingere per l'espletamento dei propri compiti con autonomia ed indipendenza, senza che abbia a dipendere da autorizzazioni o controllo alcuno da parte di organi e funzioni aziendali.

Il budget viene determinato dal Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, potrà essere congruamente aumentato dal Consiglio di Amministrazione stesso su richiesta dell'O.d.V. per ragioni motivate.

Compenso dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione determina il compenso per l'O.d.V. proporzionato alle esigenze di vigilanza in relazione al Modello specifico, alle dimensioni dell'organizzazione ed alla struttura della società. Il Consiglio di Amministrazione può attribuire



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 20 di 48

all'Amministratore Delegato il potere di determinare tale compenso.

Regolamento interno

L'O.d.V. deve predisporre un Regolamento interno che preveda le modalità e le regole operative che i componenti intendono utilizzare e si impegnano a seguire nello svolgimento dei propri compiti.

Nel Regolamento, l'O.d.V. dovrà prevedere regole che consentano di garantire lo svolgimento dei compiti con “*autonomi poteri*” anche, ove collegiale, a fronte della presenza di componenti interni alla società o coinvolti nei processi a rischio, disciplinando eventuali ipotesi di conflitto d'interessi e obblighi di astensione.

Tale Regolamento interno sarà “vidimato” dal Consiglio di Amministrazione, ai soli fini della presa visione e con lo scopo di dare ufficialità, nei confronti di organi, funzioni aziendali e terzi, all'O.d.V. ed all'autonomia operativa dello stesso.

Il Regolamento dell'O.d.V. viene inserito in copia tra gli Allegati al Modello.

Compiti dell'O.d.V.

L'O.d.V., avvalendosi di autonomi poteri di iniziativa e controllo svolge i compiti allo stesso attribuiti dall'art. 6 D.Lgs. 231/01, nonché dall'art. 7 co. 5 lett. d) Statuto FIGC, essendo al contempo nominato quale Organismo di garanzia ai sensi di tale disposizione. Tali compiti consistono nel:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello.

Alla luce di tale previsione normativa, l'O.d.V.:

- esamina l'adeguatezza del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione, valutandone la reale idoneità nel prevenire i rischi reato presupposto ed i rischi di illeciti sportivi;
- richiede e acquisisce informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;

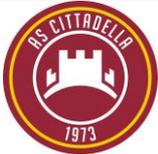


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 21 di 48

- compie l'attività di vigilanza al fine di verificare l'osservanza e l'attuazione del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- assicura l'elaborazione della reportistica sulla vigilanza svolta;
- mantiene i rapporti e assicura i flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione, gli Organi societari e le diverse funzioni aziendali;
- formula al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione, che si dovessero rendere necessari in conseguenza, a titolo esemplificativo, di:
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
 - significative violazioni delle prescrizioni contenute nelle diverse parti di cui si compone il Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- rileva gli eventuali scostamenti comportamentali dal Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, o al Sindaco Unico ove di competenza, per gli opportuni provvedimenti disciplinari del caso, le violazioni accertate del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- segnala al Consiglio di Amministrazione, o al Sindaco Unico ove di competenza, l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari nei casi di violazione del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- verifica e valuta l'idoneità del Sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- monitora le iniziative intraprese dalla Società per la diffusione e la conoscenza del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso alla loro osservanza;
- predispone un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 22 di 48

rilevanti per la propria attività di vigilanza, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- mantiene un collegamento costante con consulenti e collaboratori coinvolti nelle aree a rischio;
- vigila sull'organizzazione della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) e della sicurezza negli eventi e nelle attività sportive (D.M. 18 marzo 1996, norme NOIF, Linee guida FGIC) interfacciandosi periodicamente con Datore di Lavoro, RSPP e Delegato Gestione Eventi.

Modalità di svolgimento dei compiti

L'O.d.V. opererà come "Organismo dell'Ente" e, ove collegiale, con decisioni assunte a maggioranza dei componenti. Qualora sia composto di un numero pari di membri, potrà essere previsto il voto prevalente del Presidente.

L'O.d.V. qualora collegiale, potrà prevedere nella propria organizzazione interna di assegnare a singoli componenti attività di vigilanza, quali ispezioni, controlli, accessi, raccolta di informazioni e di elementi utili all'aggiornamento del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione. In tal caso, gli elementi raccolti dai singoli dovranno essere condivisi, esaminati e valutati dall'Organismo nella sua collegialità.

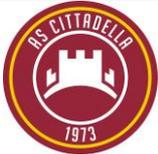
L'O.d.V. deve operare nel massimo rispetto dei criteri di riservatezza e tutela della privacy e con salvaguardia della dovuta discrezionalità.

L'O.d.V. deve provvedere a documentare le proprie attività ed operazioni, conservando i documenti ai fini della tracciabilità.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della società. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'O.d.V., in quanto è il Consiglio di Amministrazione stesso che ha la responsabilità del funzionamento e dell'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. esegue l'attività di vigilanza con continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere le funzioni e i compiti attribuiti con la diligenza e la



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 23 di 48

professionalità richieste dalla particolarità della funzione svolta.

Poteri dell'O.d.V.

L'O.d.V., per poter svolgere i sopraccitati compiti, ha il potere di:

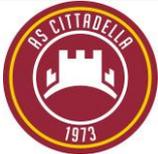
- a. accedere senza limiti e condizioni a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali di ogni singolo organo societario e funzione aziendale, nonché conoscere tutti i rapporti di qualsivoglia forma di collaborazione esterna;
- b. accedere in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della Società;
- c. interpellare ed intervistare qualsiasi soggetto della Società e dell'organizzazione aziendale per ricavare informazioni sull'andamento delle attività svolte ed in programma, sulla corretta applicazione del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione;
- d. interpellare ogni entità che abbia instaurato rapporti di qualsiasi genere con la Società, che sia obbligata all'attuazione del Modello, per ottenere informazioni sui fatti e sugli eventi che possano avere riferimento alle aree ed ai processi a rischio;
- e. effettuare verifiche e controlli programmati ed a sorpresa che si rendessero necessari per lo svolgimento delle attività di competenza secondo norma.

Revoca

La revoca dei componenti l'O.d.V. e di alcuno di essi è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. La revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere non vincolante del Sindaco Unico.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della società ai sensi del D.Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove sia accertata "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V. in relazione al fatto reato presupposto verificatosi, secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1 lett. d) D.Lgs. 231/01;
- il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità, salvo quelle che siano espressamente



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **24** di **48**

derogate dalla deliberazione di nomina;

- la violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che segnali violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Cessazione dall'incarico

In caso di cessazione dall'incarico per rinuncia, revoca o per altra causa, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, ove monocratico o se la cessazione riguardi tutti i componenti. Ove l'O.d.V. sia collegiale e la cessazione non riguardi tutti i componenti, si provvederà alla nomina dei nuovi componenti il cui l'incarico cesserà allo scadere del termine previsto per i componenti in carica all'atto della loro nomina.

11. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.

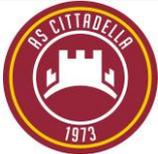
Il Consiglio di Amministrazione disciplina qui di seguito criteri e modalità che devono essere seguiti da organi societari, funzioni aziendali e terzi che collaborino con la Società per garantire il continuo flusso informativo nei confronti dell'O.d.V. nelle attività e nelle operazioni ritenute a rischio reato presupposto.

L'attività informativa ha lo scopo di consentire all'O.d.V. di vigilare sull'osservanza ed attuazione del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione, nonché di ricevere comunicazioni in ordine a tutti i fatti che potrebbero comportare probabilità di rischio reato presupposto o di illeciti sportivi.

Inoltre il flusso informativo verso l'O.d.V. agevola la "cura" dell'aggiornamento continuo.

La Società assicura, tramite le diverse funzioni aziendali, in base ai ruoli da ciascuna ricoperti, l'invio di informative all'O.d.V. secondo quanto previsto nella Sezione C "Tabella flussi informativi all'O.d.V. e al Responsabile Safeguarding" della Parte Speciale.

Tutti i soggetti tenuti all'osservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione devono attuare il flusso informativo.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 25 di 48

I soggetti esterni che saranno contrattualmente obbligati ad adempiere a specifici Protocolli di prevenzione, saranno obbligati a fornire all'O.d.V. le informazioni previste.

L'O.d.V. può richiedere incontri informativi ed esplicativi o informazioni su questioni specifiche al Consiglio di Amministrazione, agli altri organi societari ed alle funzioni aziendali, nonché ai terzi che intervengono nei processi a rischio.

L'O.d.V. può richiedere incontri informativi ed esplicativi o informazioni su questioni specifiche a Datore di Lavoro, RSPP e Delegato Gestione Eventi.

Le informazioni devono essere richieste per iscritto, anche con modalità telematiche, per la successiva tracciabilità.

I soggetti destinatari delle richieste devono rispondere fornendo tempestivo riscontro a quanto richiesto.

La violazione degli obblighi di informazione verso l'O.d.V. o l'ostacolo all'attività di vigilanza saranno sanzionati secondo il Sistema disciplinare del Modello.

11 bis. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Requisiti

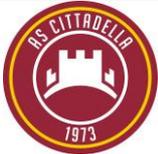
Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito Responsabile Safeguarding) deve essere scelto in modo tale da garantire che lo stesso sia dotato di competenze adeguate per lo svolgimento dei propri compiti come di seguito individuati.

Il Responsabile stesso deve possedere requisiti di autonomia ed indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Costituisce specifica causa di ineleggibilità l'aver subito eventuale condanna penale anche non definitiva per reato non colposo, come previsto dalle Linee Guida FIGC.

In assenza di ulteriori previsioni sul punto, in parziale analogia rispetto alle previsioni per i membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, si considerano ulteriori cause d'ineleggibilità i casi in cui la persona:

- a) eserciti funzioni di Amministratore Delegato con deleghe operative nelle aree sensibili;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 26 di 48

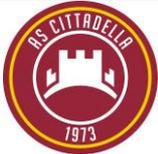
- b) sia stretto familiare di consiglieri aventi deleghe operative nelle aree sensibili;
- c) sia amministratore con deleghe operative nelle aree sensibili di società controllanti, controllate o sottoposte a comune controllo o loro stretti familiari;
- d) sia legato alla società o a società controllanti, controllate o soggette a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di collaborazione o prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La nomina del Responsabile Safeguarding compete al Consiglio di Amministrazione.

Funzioni e responsabilità

I compiti del Responsabile Safeguarding, alla luce delle indicazioni di cui alla Linee Guida FIGC, si possono indicare come segue:

- vigilare sull'idoneità ed efficace attuazione delle misure adottate per la prevenzione di comportamenti lesivi come indicati nelle Linee Guida FIGC;
- vigilare sull'osservanza delle misure adottate;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- formulare al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti delle misure di Safeguarding, che si dovessero rendere necessari in conseguenza, a titolo esemplificativo, di:
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative e regolamentari;
 - significative violazioni delle prescrizioni contenute nelle misure di prevenzione;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, o al Sindaco Unico ove di competenza, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, o al Sindaco Unico ove di competenza, l'opportunità



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 27 di 48

dell'adozione di sanzioni disciplinari nei casi di violazioni;

- mantenere i rapporti con la Procura Federale e la Commissione Federale per le politiche di safeguarding fornendo la massima collaborazione;
- mantenere i rapporti con l'O.d.V. per i dovuti scambi di informazioni.

Flussi informativi

Al Responsabile Safeguarding è garantito l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Chiunque riceva una richiesta di informazioni da parte del Responsabile Safeguarding è tenuto a fornire con tempestività un riscontro scritto.

La violazione degli obblighi di informazione verso il Responsabile Safeguarding o l'ostacolo alla sua attività di vigilanza saranno sanzionati secondo il Sistema disciplinare del Modello.

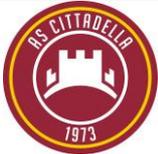
Analoghi obblighi informativi sussistano a fronte di richieste che dovessero pervenire dalla Procura Federale o dalla Commissione Federale per le politiche di safeguarding.

12. Gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing)

Le segnalazioni di inosservanze a Protocolli ed altre misure di prevenzione ed a quanto previsto nel Modello, di condotte configuranti reato presupposto o illecito sportivo, di fattispecie di abuso, violenza e discriminazione e di altri illeciti indicati all'art. 2 co. 1 lett. a) n. 3, 4, 5, 6 D.Lgs. 24/2023 vengono trattate con modalità che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e in nessun caso possono dare adito a forme di ritorsione o discriminazione, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

A tal fine la Società ha adottato uno specifico Protocollo per garantire la tutela della riservatezza del segnalante.

Tutte le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima, devono essere prese in esame dall'O.d.V. che deve lasciare traccia documentale dell'esame e delle attività conseguentemente svolte.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **28** di **48**

13. Sistema disciplinare

La Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale introduce il seguente Sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto e la violazione di Protocolli ed altre misure di prevenzione, nonché, in genere, di quanto previsto nel Modello, da parte dei soggetti che sono obbligati ad adempiervi.

Le violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare ancorché non ne consegua l'instaurazione di un giudizio penale o indipendentemente dall'esito di questo e anche nei casi in cui il comportamento non costituisca reato. Saranno in ogni caso rispettate le previsioni normative che regolano ciascuna tipologia di rapporto con la Società.

Esercizio del potere disciplinare

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore Generale, l'Amministratore Delegato o l'Assemblea dei Soci, in relazione alla tipologia di rapporto intercorrente tra la Società ed il trasgressore, esercitano il potere disciplinare, comminando le sanzioni dirette a punire i soggetti interni ed esterni della Società per il mancato rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Modello, nei Protocolli e nelle altre misure di prevenzione.

Informativa

La Società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il Sistema disciplinare a tutti i soggetti obbligati all'osservanza del Modello, evidenziando le possibili conseguenze delle violazioni.

La Società dovrà formalmente comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti professionali e commerciali che comportino un intervento diretto nei processi a rischio reato presupposto il Sistema disciplinare nel caso di inosservanza del Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione.

Tipologia di illeciti

In particolare, costituisce illecito disciplinare:

1) il mancato rispetto del Modello, comprensivo dei Protocolli ed altre misure di prevenzione e dei doveri indicati nel Codice Etico e di Condotta;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 29 di 48

- 2) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta così come prescritto nei Protocolli e nelle altre misure di prevenzione;
- 3) la violazione o l'elusione del sistema di controllo gerarchico o dell'Organismo di Vigilanza, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione o altre condotte idonee all'elusione, all'impedimento o all'ostacolo dei controlli.
- 4) La commissione di condotte costituenti abuso, violenza o discriminazione nei termini di cui alla Linee Guida Safeguarding.

I comportamenti sanzionabili e le relative sanzioni applicabili per determinati soggetti sono riportati, a titolo non esaustivo, nella Tabella che segue.

Iter sanzionatorio

L'iter sanzionatorio si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

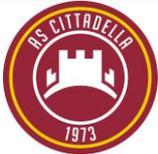
Le violazioni, una volta accertate, dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dall'organo o soggetto che esercita il potere disciplinare in base alla tipologia di rapporto, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore, con indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo dell'accadimento. Ciò dovrà avvenire indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

Non potrà essere irrogato alcun provvedimento sanzionatorio senza una preventiva contestazione scritta, e comunque se non sia stato assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la difesa e per essere sentito, ove lo richieda.

Il provvedimento sanzionatorio dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del trasgressore a mezzo raccomandata a.r.-

Proporzionalità delle sanzioni

Le sanzioni sono graduate in rapporto alla gravità delle violazioni, all'intenzionalità, al grado di



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 30 di 48

imprudenza, negligenza e imperizia, alla ripetitività delle stesse, al livello di responsabilità ed autonomia gerarchica o tecnica e tenendo in considerazione la particolare natura fiduciaria del rapporto con la Società.

Ruolo dell'O.d.V. e del Responsabile Safeguarding

La vigilanza sull'osservanza di Protocolli e delle altre misure di prevenzione e su quanto previsto nel Modello è demandata all'O.d.V. che nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni, salvo che per condotte costituenti abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati per le quali interviene il Responsabile Safeguarding.

L'O.d.V. o, per quanto di competenza, il Responsabile Safeguarding eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause, sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

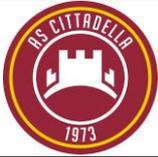
L'O.d.V. ed il Responsabile Safeguarding prenderanno in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgeranno l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto fondato e meritevole di sanzione, l'O.d.V. o, per quanto di competenza, il Responsabile Safeguarding trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto al Consiglio di Amministrazione ovvero al Sindaco Unico affinché provvedano ad attivare l'organo o soggetto competente all'irrogazione della sanzione nello specifico caso.

L'O.d.V. o, per quanto di competenza, il Responsabile Safeguarding potrà fornire suggerimenti in merito alle azioni da intraprendere.

Obbligo di risarcimento

Chiunque contravvenga al Modello, comprensivo di Protocolli ed altre misure di prevenzione, è tenuto a risarcire gli eventuali danni diretti od indiretti comunque derivati alla Società, indipendentemente dalla sanzione disciplinare che potrà essere irrogata. E' fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori e del Sindaco Unico a norma del codice civile.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 31 di 48

Violazione delle misure relative al sistema di segnalazione (whistleblowing)

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche in relazione alle condotte sanzionabili indicate nell'apposito Protocollo di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

Laddove la violazione avvenga da parte dell'O.d.V., la stessa potrà costituire giusta causa di revoca dall'incarico.

Tipologia di sanzioni

DIPENDENTI

I Protocolli, le altre misure di prevenzione e quanto previsto nel Modello costituiscono per il prestatore di lavoro subordinato delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2104 e 2106 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D.Lgs. 231/01.

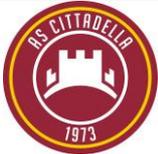
Le sanzioni previste sono:

- a. biasimo verbale;
- b. biasimo scritto;
- c. multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- e. licenziamento disciplinare in caso di mancanza ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro o siano lesive dei principi esposti nel Modello.

Il soggetto competente (Direttore Generale o Presidente), nell'irrogare i provvedimenti disciplinari, dovrà uniformarsi rigorosamente alla disciplina prevista all'art. 7 L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed al CCNL applicabile in vigore.

PREPARATORI ATLETICI, ALLENATORI, DIRETTORI SPORTIVI E CALCIATORI

Nel contratto con tali soggetti dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 32 di 48

degli obblighi relativi all'osservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza.

Le sanzioni applicabili sono:

- a. ammonizione;
- b. multa;
- c. riduzione della retribuzione;
- d. risoluzione del contratto in caso di mancanza ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento o siano lesive dei principi esposti nel Modello;
- e. per i soli calciatori, esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra.

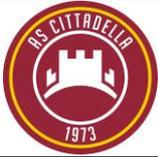
L'irrogazione delle sanzioni disciplinari dovrà avvenire nel rigoroso rispetto dell'Accordo Collettivo di competenza in vigore (F.I.G.C. – L.N.P.B. – A.I.P.A.C. / F.I.G.C. – A.I.A.C. / F.I.G.C. – L.N.P.B. – A.DI.SE. / F.I.G.C. – L.N.P.B. – A.I.C.) e della L. 91/1981 quanto a limiti e modalità, anche con specifico riguardo alle ipotesi che consentono una sanzione diretta da parte della Società, rispetto ai casi di intervento del Collegio Arbitrale.

L'iter disciplinare nei confronti del Direttore Generale, pur sempre nei limiti di cui sopra connessi al rapporto di Direttore sportivo, prevede l'intervento del Consiglio di Amministrazione.

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le sanzioni previste sono:

- a. richiamo formale scritto che censuri la violazione di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e intimazione di conformarsi a questi;
- b. sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei;
- c. revoca dalla carica con effetto immediato, di cui le infrazioni qui disciplinate costituiscono giusta causa.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **33** di **48**

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei Soci secondo la disciplina prevista dal codice civile e dallo Statuto (art. 12.5).

Quando siano rilevate infrazioni da parte dei Consiglieri di Amministrazione, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Sindaco Unico dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del codice civile ed informare il Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Sindaco Unico, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

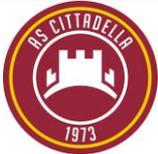
All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

Il Consiglio di Amministrazione durante ed all'esito del procedimento dovrà valutare, dandone atto in apposito verbale del Consiglio stesso, la necessità od opportunità di sospendere e/o revocare eventuali deleghe di poteri attribuite al trasgressore, alla luce di quanto oggetto della contestazione e del successivo eventuale provvedimento sanzionatorio.

SINDACO UNICO

Le sanzioni previste sono:

- a. richiamo formale scritto che censuri la violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e intimazione di conformarsi;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **34** di **48**

b. revoca dalla carica, di cui le infrazioni qui disciplinate costituiscono giusta causa, previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c.

Le sanzioni potranno essere irrogate in caso di ostacolo all'attività di vigilanza dell'O.d.V., in caso di mancata applicazione del presente Sistema disciplinare senza idonea ed adeguata motivazione o in caso di violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza del Sindaco Unico.

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dovrà in ogni caso uniformarsi alla disciplina prevista dal codice civile.

Quando siano rilevate infrazioni da parte del Sindaco Unico, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Consiglio di Amministrazione dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del codice civile.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

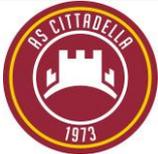
Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

SOCIETÀ DI REVISIONE

Nel contratto con la Società di Revisione dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza e connessi al rapporto instaurato e correlate sanzioni in caso di violazione.

Le sanzioni previste sono:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **35** di **48**

- a. richiamo formale scritto che censuri la violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e intimazione di conformarsi;
- b. pagamento di una penale prevista da apposita clausola contrattuale;
- c. revoca dalla carica per giusta causa, sentito l'Organo di controllo (Sindaco Unico), ferme le comunicazioni di cui all'art. 13, co. 7 D.Lgs. 39/2010.

Le sanzioni potranno essere irrogate in caso di ostacolo all'attività di vigilanza dell'O.d.V., in caso di violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza della Società di Revisione.

Le sanzioni di cui ai punti a. e b. saranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione.

La sanzione di cui al punto c. sarà irrogata dall'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dovrà in ogni caso uniformarsi alla disciplina prevista dalla Legge speciale.

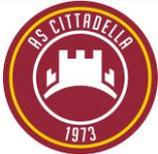
Quando siano rilevate infrazioni da parte della Società di Revisione, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare l'applicazione delle sanzioni di cui ai punti a. e b. o convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del codice civile per l'eventuale sanzione di cui al punto c.-

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, in base alle rispettive competenze, dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva riunione per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata della riunione dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **36** di **48**

Nel caso la Società instauri rapporti di collaborazione, consulenza, fornitura di beni e servizi che abbiano attinenza con i processi a rischio reato presupposto, nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza e connessi al rapporto instaurato e correlate sanzioni in caso di violazione.

Le sanzioni dovranno essere espressamente previste nel contratto o in apposito atto di integrazione contrattuale.

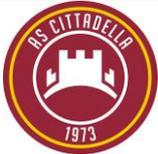
Si indicano di seguito le possibili sanzioni, da adattare alla tipologia di ciascun rapporto contrattuale:

- a. richiamo e intimazione a conformarsi;
- b. sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- c. pagamento di una penale nella misura congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- d. immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.-

L'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Non potrà essere irrogata alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito, ove lo richieda, e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r.-



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC**

PARTE GENERALE E SPECIALE

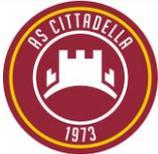
REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 37 di 48

TABELLA

Elenco non esaustivo di possibili comportamenti sanzionabili e relative sanzioni per componenti del Consiglio di Amministrazione, Dipendenti e Soggetti terzi *

<u>Tipologie di condotta dei componenti il Consiglio di Amministrazione</u>	<u>Possibili sanzioni</u>
1) Inosservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e di Condotta nelle attività della funzione;	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici - Revoca se reiterazione dopo sospensione o per violazioni di particolare gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario - Sospensione o revoca di eventuali deleghe
2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V. e del Responsabile Safeguarding, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici - Sospensione o revoca di eventuali deleghe
3) Ingiustificata omissione di provvedimenti a fronte di segnalate necessità di aggiornamento di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello per la prevenzione dei reati presupposti;	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Sospensione o revoca di eventuali deleghe
4) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. e dal Responsabile Safeguarding nelle attività di competenza o a fronte di violazioni rilevate	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Sospensione o revoca di eventuali deleghe
5) Violazioni relative al sistema di segnalazione "Whistleblowing": - le violazioni delle regole poste a tutela della riservatezza - l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione - le Segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave, quando la responsabilità per calunnia o diffamazione sia accertata con sentenza civile o penale di primo	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Sospensione o revoca di eventuali deleghe



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

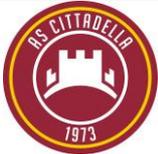
PAGINA 38 di 48

grado
- la commissione di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti protetti

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo “Proporzionalità delle sanzioni” di cui al presente Modello.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

<u>Tipologie di condotta dei dipendenti</u>	<u>Possibili sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili</u>
1) Inosservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e di Condotta nelle attività della funzione	- Biasimo verbale - Biasimo scritto - Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione - Sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione - Licenziamento in caso di mancanze ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro o siano lesive dei principi esposti nel Modello
2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V. e del Responsabile Safeguarding, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Biasimo verbale - Biasimo scritto - Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione - Sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione se la condotta è reiterata
3) Omesso intervento da parte di un Responsabile a fronte di violazioni da parte di un subordinato	- Biasimo verbale - Biasimo scritto - Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione
4) Violazioni relative al sistema di segnalazione “Whistleblowing”: - le violazioni delle regole poste a tutela della riservatezza - l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione	- Biasimo verbale - Biasimo scritto - Multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione - Sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei limiti previsti dal CCNL in vigore al



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 39 di 48

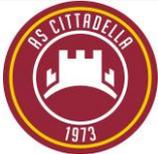
- le Segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave, quando la responsabilità per calunnia o diffamazione sia accertata con sentenza civile o penale di primo grado
- la commissione di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti protetti

momento dell'infrazione
- Licenziamento in caso di mancanze ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro o siano lesive dei principi esposti nel Modello

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo "Proporzionalità delle sanzioni" di cui al presente Modello.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

<u>Tipologie di condotta dei preparatori atletici, allenatori, direttori sportivi e calciatori</u>	<u>Possibili sanzioni da valutare in relazione agli Accordi Collettivi applicabili</u>
1) Inosservanza di Protocolli ed altre misure di prevenzione e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e di Condotta nelle attività della funzione	- Ammonizione - Multa - Riduzione della retribuzione - Risoluzione del contratto in caso di mancanze ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro o siano lesive dei principi esposti nel Modello - per i soli calciatori, esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra
2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V. e del Responsabile Safeguarding, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Ammonizione - Multa - Riduzione della retribuzione
3) Violazioni relative al sistema di segnalazione "Whistleblowing": <ul style="list-style-type: none">- le violazioni delle regole poste a tutela della riservatezza- l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione- le Segnalazioni false effettuate con dolo	- Ammonizione - Multa - Riduzione della retribuzione - Risoluzione del contratto in caso di mancanze ed infrazioni che incrinino il rapporto di fiducia con la Società o costituiscano grave inadempimento dei doveri del prestatore di



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 40 di 48

o colpa grave, quando la responsabilità per calunnia o diffamazione sia accertata con sentenza civile o penale di primo grado
- la commissione di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti protetti

lavoro o siano lesive dei principi esposti nel Modello
- per i soli calciatori, esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo “Proporzionalità delle sanzioni” di cui al presente Modello.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

**Tipologie di condotta
dei soggetti esterni**

**Possibili sanzioni da prevedere
anche in seno ai singoli contratti**

1) Inosservanza di Protocolli, Codice Etico e di Condotta ed altre misure di prevenzione nelle attività svolte

- Richiamo e intimazione a conformarsi
- Sospensione della prestazione e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto
- Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c.
- Risoluzione ex art. 1456 c.c.

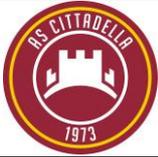
2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V. e del Responsabile Safe-guarding, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli. Mancata trasmissione di informazioni richieste dall'O.d.V. e dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

- Richiamo e intimazione a conformarsi
- Sospensione della prestazione e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto
- Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo “Proporzionalità delle sanzioni” di cui al presente Modello.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

*** Per il Sindaco Unico e la Società di Revisione si deve far riferimento a quanto sopra espresso nel paragrafo ad esso dedicato.**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 41 di 48

14. Informazione e formazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli uffici aziendali, garantisce che sia data ampia diffusione al Modello, ai Protocolli del alle altre misure di prevenzione.

L'informazione e la formazione vengono date a tutti i soggetti destinatari del Modello nelle formule e nei modi più congrui in base al rapporto che ciascun soggetto ha instaurato con la Società A.S. Cittadella S.r.l. Unipersonale e dovranno essere improntate a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il Consiglio di Amministrazione cura che vengano consegnati e messi a disposizione i Protocolli e le altre misure di prevenzione a tutti coloro che sono chiamati alla loro osservanza.

L'attività di formazione ha altresì ad oggetto il Sistema disciplinare adottato per il caso di violazioni di Protocolli ed altre misure di prevenzione, nonché di tutto quanto previsto nel Modello.

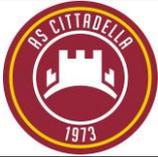
Dell'avvenuta informazione e formazione deve essere lasciata traccia scritta e deve essere raccolta la firma di presenza da parte dei diversi soggetti di volta in volta coinvolti.

Ogni destinatario del Modello è tenuto a:

- a. acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello stesso;
- b. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- d. partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse attività svolte.

L'attività di informazione e formazione viene aggiornata e ripetuta in caso di aggiornamenti al Modello, ai Protocolli ed alle altre misure di prevenzione.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte i compiti di cui al presente paragrafo, con attribuzione dei relativi poteri, ad uno o più dei suoi componenti o a una funzione aziendale appositamente incaricata, al fine di garantire con continuità l'informazione e la formazione.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 42 di 48

L'Amministratore o la funzione aziendale incaricata, dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione e relazionare in merito a quanto effettuato.

15. Aggiornamento continuo

Il Consiglio di Amministrazione deve curare che i Protocolli, le altre misure di prevenzione ed il Modello vengano aggiornati.

L'aggiornamento ed il riesame saranno disposti ad esempio in caso di:

- integrazione o modifica dei reati presupposto;
- integrazione o modifica degli "illeciti sportivi";
- modifiche e integrazioni delle Linee Guida FIGC "Safeguarding";
- modifiche organizzative, societarie e aziendali;
- modifiche nelle attività svolte;
- attribuzione di deleghe o procure;
- segnalazioni di organi societari, dipendenti e collaboratori;
- segnalazioni dell'O.d.V.;
- segnalazioni del Responsabile Safeguarding;
- segnalazioni di Organi di vigilanza;
- segnalazioni di fatti reato presupposto;
- segnalazioni di "illeciti sportivi";
- segnalazioni di comportamenti lesivi di cui alle Linee Guida FIGC "Safeguarding".

Con cadenza almeno annuale il Consiglio di Amministrazione unitamente al Responsabile Safeguarding dovranno effettuare una valutazione delle misure di contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni dei tesserati, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

L'aggiornamento del Modello in relazione alle Linee Guida FIGC "Safeguarding" deve avvenire comunque con cadenza almeno quadriennale.

Il Consiglio di Amministrazione, riscontrata la necessità di procedere al riesame ed all'eventuale revisione, costituisce un gruppo di lavoro che può essere formato da:



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **43** di **48**

- referente interno della Società;
- eventuale consulente esterno esperto nella materia;
- ogni altro soggetto ritenuto necessario per le specifiche competenze e conoscenze.

L'O.d.V. ed il Responsabile Safeguarding dovranno essere informati dell'inizio dello svolgimento dell'attività e della costituzione del gruppo, affinché possano fornire eventuali pareri e consigli utili in merito alle modifiche da predisporre.

Il Consiglio di Amministrazione cura che il gruppo di lavoro sia informato e disponga della documentazione necessaria per svolgere il riesame e valutare le necessità e le modalità di revisione ed aggiornamento.

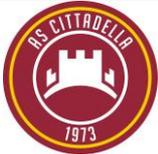
Al fine di poter procedere alla revisione del Modello il gruppo di lavoro dovrà:

- procedere ad una nuova analisi dei rischi;
- procedere alla eventuale modifica di Protocolli ed altre misure di prevenzione o formalizzazione di nuovi;
- procedere all'eventuale modifica ed aggiornamento delle parti del Modello;
- procedere all'eventuale modifica del Sistema disciplinare;
- programmare un nuovo ciclo di informazione e formazione;
- procedere ad ogni attività utile e necessaria per giungere alla revisione del Modello,

tenendo conto degli eventuali pareri e consigli utili ricevuti dall'O.d.V.-

Il gruppo di lavoro predisporre una bozza delle revisioni proposte e la presenta al Consiglio di Amministrazione.

La bozza delle revisioni proposte deve essere inviata all'O.d.V., affinché possa esprimersi sul punto. Le valutazioni dell'O.d.V. saranno tempestivamente portate all'attenzione del gruppo di lavoro e del Consiglio di Amministrazione.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
*PARTE GENERALE E SPECIALE***

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **44** di **48**

Il Consiglio di Amministrazione effettua un'analisi della bozza predisposta nonché delle valutazioni eventualmente ricevute dall'O.d.V. per verificare il concreto e completo raggiungimento degli obiettivi previsti dalla norma; qualora individui la necessità di ulteriori approfondimenti potrà provvedervi direttamente o restituire la documentazione al gruppo di lavoro con indicazione dei punti da implementare. Di tale ulteriore attività dà informativa all'O.d.V.

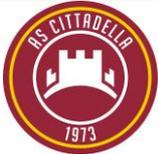
Il Consiglio di Amministrazione, una volta ritenute adeguate le revisioni proposte:

- le approva con delibera;
- organizza l'informazione e la formazione dei soggetti destinatari;
- organizza ogni altra attività necessaria o anche solo utile per completare l'attuazione del Modello.

Copia dei Protocolli e delle altre misure di prevenzione e delle parti del Modello aggiornati dal Consiglio di Amministrazione viene inviata all'O.d.V., affinché possa svolgere le successive attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte i compiti di cui al presente paragrafo, con attribuzione dei relativi poteri, ad uno o più dei suoi componenti, al fine di garantire un più costante e tempestivo aggiornamento.

L'Amministratore a tal fine eventualmente delegato dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione e relazionare in merito a quanto effettuato e deciso.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **45** di **48**

PARTE SPECIALE

1. Contenuti

La “*Parte Speciale*” del Modello si compone delle seguenti sezioni:

Sezione A1 “Mappatura dei rischi reato presupposto 231”;

Sezione A2 “Mappatura dei rischi di illeciti sportivi”;

- Sezione A3 “Mappatura dei rischi di abuso, violenza e discriminazione”;

Sezione B “Protocolli specifici di prevenzione”;

Sezione C “Tabella flussi informativi all’O.d.V. e al Responsabile Safeguarding”.

La Sezione A1 “Mappatura dei rischi reato presupposto 231” raccoglie i risultati dell’analisi e valutazione dei rischi reato presupposto ed individua per ciascuna fattispecie di reato i processi e comportamenti a rischio e le misure di prevenzione atte a contrastarla.

La Sezione A2 “Mappatura dei rischi di illeciti sportivi” raccoglie i risultati dell’analisi e valutazione dei rischi di illeciti sportivi ed individua per ciascun comportamento illecito i processi e comportamenti a rischio e le misure di prevenzione atte a contrastarlo.

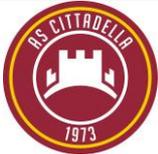
La Sezione A3 “Mappatura dei rischi di abuso, violenza e discriminazione” raccoglie i risultati dell’analisi e valutazione dei rischi di comportamenti lesivi, costituenti abuso, violenza o discriminazione a danno dei tesserati, e le misure di prevenzione per contrastarli.

Nella Sezione B sono contenuti i Protocolli specifici elaborati ai fini di prevenzione.

Nella Sezione C è contenuta la Tabella dei flussi informativi verso l’O.d.V. ed il Responsabile Safeguarding, con individuazione delle funzioni tenute, dell’oggetto e della periodicità.

2. Analisi dei rischi

L’analisi dei rischi reato presupposto 231 è stata effettuata tenendo presenti le previsioni di cui all’art.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **46** di **48**

6, co. 2 lett. a) D.Lgs. 231/01 e, con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, all'art. 30 D.Lgs. 81/08, allo scopo di evidenziare i rischi reato presupposto ipotizzabili nello svolgimento delle attività della Società.

L'art. 6, co. 2 lett. a) D.Lgs. 231/01, in particolare, indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto.

Si tratta di attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

L'analisi è stata aggiornata in relazione ad integrazioni e modifiche intervenute nel catalogo dei reati presupposto ed agli sviluppi organizzativi della Società.

L'analisi è stata svolta mediante esame documentale ed interviste alle funzioni aziendali.

All'esito dell'analisi e per meglio rispondere alle effettive modalità operative in essere sono stati aggiornati i Protocolli di prevenzione.

Quanto all'analisi dei rischi di illeciti sportivi, si è tenuto conto di quanto indicato dalle "Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello Statuto Federale", partendo dall'identificazione degli obblighi normativi imposti alla Società dall'ordinamento nazionale e sportivo in correlazione con le attività svolte, al fine di identificare rischi di non conformità.

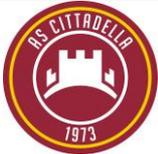
Quanto, infine, all'analisi dei rischi di comportamenti lesivi di cui alla Linee Guida FIGC "Safeguarding", si sono considerate le condotte come definite in seno alle Linee Guida medesime, al fine di pervenire ad una mappatura ed alla realizzazione di idonee misure preventive.

3. Valutazione e mappatura dei rischi

A seguito dell'analisi si è proceduto ad una individuazione delle singole fattispecie di reato presupposto e/o di illecito sportivo e/o di comportamento di abuso, violenza e discriminazione potenzialmente realizzabili, con individuazione dei processi e dei comportamenti a rischio.

Si è, quindi, provveduto ad esprimere una valutazione del livello di ciascun rischio, in considerazione della specifica realtà e delle attività svolte.

Tale valutazione ha avuto ad oggetto il "rischio inerente" quale probabilità di realizzazione in concreto dei comportamenti a rischio indipendentemente dall'esistenza di procedure di controllo interno.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
*PARTE GENERALE E SPECIALE***

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA 47 di 48

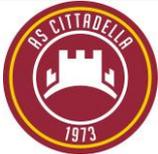
La valutazione quindi prescinde dall'esistenza di Procedure, Regolamenti e da ogni altra regola organizzativa e comportamentale che costituiscono misure per la gestione del rischio e la prevenzione del reato.

La valutazione dei rischi e l'indicazione del relativo livello sono state effettuate secondo la seguente scala, che tiene dunque conto della probabilità di realizzazione in concreto dei comportamenti a rischio:

- rischio critico;
- rischio rilevante;
- rischio modesto.

Ove si è ritenuto non sussistente il rischio, è stata fornita apposita motivazione in seno alla Mappatura dei rischi.

Per quanto concerne gli illeciti sportivi la valutazione ha tenuto altresì conto della gravità delle conseguenze in termini di perdite economiche, danni reputazionali e responsabilità ai sensi dell'ordinamento nazionale o sportivo, come previsto dalle "Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello Statuto Federale".



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 E ART. 7 CO. 5 STATUTO FIGC
PARTE GENERALE E SPECIALE**

REVISIONE DEL 31.8.2024

PAGINA **48** di **48**

ALLEGATI AL MODELLO 231

I seguenti documenti concernenti l'organizzazione della Società e l'assetto dei poteri su cui si basano i Protocolli di prevenzione, nonché i documenti relativi all'adozione ed attuazione del Modello ed alla nomina e operatività dell'O.d.V. completano il Modello stesso:

- Atto Costitutivo
- Statuto
- Visura CCIAA
- Delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione
- Delibere di nomina del Sindaco Unico e della Società di Revisione
- Delibere del Consiglio di Amministrazione in merito alle deleghe
- Delibera del Consiglio di Amministrazione di individuazione del Datore di Lavoro
- Procure Speciali
- Organigramma aziendale
- Organigramma della sicurezza
- Delibera di adozione del Modello e di nomina dell'O.d.V.
- Accettazione dell'incarico da parte dei componenti dell'O.d.V.
- Copia Regolamento dell'O.d.V.
- Documentazione relativa all'attività informativa e formativa
- Attività di aggiornamento del Modello

Taluni di tali atti e documenti potranno essere ordinatamente conservati, anche su supporto informativo, presso gli uffici e nei fascicoli di relativa competenza, purché siano sempre tempestivamente reperibili e di ogni eventuale loro modifica sia immediatamente informato l'O.d.V.