



Polisportiva Dinamo S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato con delibera del Consiglio di
Amministrazione del 27/06/2022



Definizioni e abbreviazioni

Polisportiva Dinamo S.r.l.: anche la “Società” o la “Polisportiva”;

D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.¹;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

Reati o Reati presupposto: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente (c.d. “reati presupposto”) indicati nel D. Lgs. 231/2001;

Destinatari: i vertici della Società, tutti i dipendenti della stessa, gli Atleti, le Risorse Umane, i componenti dello staff tecnico, nonché i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i Componenti del Consiglio di Amministrazione; l’Organismo di Vigilanza; e, più in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano (rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra destinatari, anche stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);

Soggetti apicali: persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo della Società;

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Organismo di Vigilanza o OdV: l’Organismo di Vigilanza della Società costituito ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001;

Codice Etico: documento interno, nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l’intera attività;

Sistema Disciplinare o anche Sistema Sanzionatorio: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello e nel Codice Etico.

Attività a rischio/ Attività sensibili: attività svolte dalla Società, nel cui ambito possono essere

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo che siano richiamati nel Modello.



commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza: Consob, Banca di Italia, Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

C.C.N.L.: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.



1. Introduzione

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Federazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300*", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia.

Il Decreto ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Tale tipo di responsabilità si configura nel caso in cui determinati reati elencati dal Decreto siano commessi nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dello stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (soggetti c.d. apicali) o, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti c.d. sottoposti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente il reato.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti nel cui interesse e/o vantaggio siano stati commessi i reati.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa; in particolare, ove il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. soggetti in posizione apicale), nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde qualora riesca a dimostrare che:

- i) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione (Modello) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti espressamente previsti dal suddetto Decreto;
- ii) ha affidato ad un organo interno all'ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- iii) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le regole contenute nel Modello;



iv) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D. Lgs. 231/2001.

I reati presupposto della responsabilità dell'ente sono elencati nell'**Allegato 1A alla presente Parte Generale ("Elenco dei reati")** che è parte integrante del presente Modello.

In particolare, le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;



- reati societari, nonché i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercati;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati di razzismo e xenofobia.
- reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati tributari;
- reati di contrabbando;
- reati transnazionali;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Solo alcuni dei reati indicati dal Decreto (e dalle successive integrazioni legislative) sono oggetto di specifica analisi all'interno del presente Modello. In particolare, si fa riferimento ai reati per i quali si è ritenuto sussistente un effettivo rischio di realizzazione in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società. Invero, in considerazione dell'analisi del contesto della Società, dell'attività svolta dalla stessa e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, alcune fattispecie di reato sono state ritenute non concretamente realizzabili, come più specificatamente indicato **nell'Allegato 1A della presente Parte Generale del Modello ("Elenco Reati")** cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

È, pertanto, in relazione a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia



preventiva.

Infine, per una più ampia trattazione delle fattispecie di reato presupposto della responsabilità dell'ente si rinvia **all'Allegato 1B della presente Parte Generale (“Esemplificazione reati”)** in cui si fornisce evidenza delle possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto, con evidenza, in relazione alle fattispecie ritenute non concretamente realizzabili nel contesto della Società, delle motivazioni sottostanti tale valutazione.

1.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

la sanzione pecuniaria;

le sanzioni interdittive;

la confisca;

la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le “sanzioni interdittive” previste sono:

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

Il legislatore ha, inoltre, elaborato all'art. 15 del Decreto un'alternativa alla sanzione interdittiva rappresentata dal commissario giudiziale.

In particolare, la norma appena citata dispone che *“Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) *l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione*



può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione”.

1.2. Interesse e/o vantaggio

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in esame è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti citati nel paragrafo precedente nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo:

o per integrare il requisito dell'“interesse”, di natura soggettiva, è sufficiente che il fatto sia stato commesso con l'intento, sussistente ex ante, di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;

o il requisito del “vantaggio”, di natura oggettiva, attiene invece al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, valutato ex post, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella: i) oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; ii) concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; iii) attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come di mero pericolo; iv) non necessaria rilevanza economica, ma riconducibilità anche a una specifica politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il vantaggio riconducibile all'ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: i) diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'ente; oppure indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'ente; ii) economico/patrimoniale, (ad esempio, la realizzazione di un profitto), oppure non economico/patrimoniale (ad esempio, una maggiore competitività sul mercato).

L'ente risponde altresì se il suo interesse o vantaggio coesiste con l'interesse o il vantaggio della persona fisica (Apicale o Sottoposto) che ha commesso il reato presupposto.



Il Decreto prevede che la responsabilità della persona giuridica non sussista solo qualora il reo abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, a prescindere dal fatto che, in concreto, anche l'ente ne abbia tratto un eventuale vantaggio, indiretto e fortuito.

1.3. La responsabilità 231 nei Gruppi di imprese

Nel nostro ordinamento, non è presente una disciplina generale del gruppo; esistono, però, indici normativi (si pensi, ad esempio, al controllo e al collegamento di cui all'art. 2359 c.c. e alla direzione e coordinamento di cui all'art. 2497 c.c. di società) che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Non essendo, il Gruppo, un ente, non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del Decreto.

Al contrario, le singole società che compongono il Gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità “ ... non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate” (Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014).

Al contempo, la holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica.

1.4. Interesse e/o vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti è, di regola, basata su reati-presupposto di natura dolosa.

L'introduzione di fattispecie colpose all'interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 (lesioni e omicidio colposi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex art. 25-septies e delitti colposi contro l'ambiente ex art. 25-undecies) ha tuttavia riproposto l'assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.



Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt'al più ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio, da cui deriva un evento lesivo).

Sul tema si è espressa la Corte di Cassazione in numerose occasioni, tra cui, per la particolare significatività, si richiama la sentenza Cass. Pen., SSUU., 18 settembre 2014, n. 38343 (caso Thyssenkrupp), nella quale si afferma che *"i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico. Tale soluzione non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] D'altra parte, tale soluzione interpretativa, oltre a essere logicamente obbligata e priva di risvolti intollerabili dal sistema, non ha nulla di realmente creativo, ma si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito; e senza, quindi, alcun vulnus ai principi costituzionali dell'ordinamento penale. Tale soluzione non presenta incongruenze: è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente. A maggior ragione vi è perfetta compatibilità tra inosservanza della prescrizione cautelare ed esito vantaggioso per l'ente. □...□ Orbene, con riguardo ad una condotta che reca la violazione di una disciplina prevenzionistica, posta in essere per corrispondere ad istanze aziendali, l'idea di profitto si collega con naturalezza ad una situazione in cui l'ente trae da tale violazione un vantaggio che si concreta, tipicamente, nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare, o nello svolgimento di un'attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto"*.



1.5. La responsabilità per reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto rubricato "Reati commessi all'estero": *"nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto"*.

Il comma 2 della medesima disposizione dispone che *"nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo"*.

Dalla analisi complessiva della disposizione si desume che qualora la società abbia la propria sede principale in Italia, al fine di poter affermare la giurisdizione italiana in relazione ad un reato commesso all'estero (nel suo interesse e/o a suo vantaggio, come previsto dall'art. 5 del Decreto), sono necessarie le seguenti condizioni:

- (a) che la fattispecie criminosa sia ricompresa tra i reati-presupposto della responsabilità dell'ente;
- (b) che siano integrate le condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale (disposizioni che disciplinano la giurisdizione italiana per reati commessi all'estero in base a limiti edittali di pena e a condizioni di procedibilità);
- (c) che per i medesimi reati non proceda lo Stato estero del luogo di commissione del reato;
- (d) che sia stata formulata nei confronti dell'ente la richiesta da parte del Ministro della giustizia se previsto dagli artt. 7 ss. c.p. per lo specifico reato commesso.

La ratio sottesa alla disposizione è di evitare elusioni della normativa nazionale italiana introdotta dal Decreto. Ciò si desume dalla Relazione al D. Lgs. n. 231/2001 che chiarisce quanto segue: *"ispirata a comprensibile rigore è la scelta dell'art. 4 [...], laddove contempla l'ipotesi in cui l'ente che abbia in Italia la sede principale, compia tuttavia reati all'estero. Si è ritenuto che l'ipotesi, assai diffusa dal punto di vista criminologico, meritasse comunque l'affermazione della sanzionabilità dell'ente, al fine di evitare facili elusioni della normativa interna: e ciò anche al di fuori delle circoscritte ipotesi in cui la responsabilità dell'ente consegua alla commissione di reati per i quali l'art. 7 del codice penale prevede la punibilità incondizionata. L'opzione è oltretutto conforme al progressivo abbandono, nella legislazione internazionale, del principio di territorialità ed alla correlativa, sempre maggiore affermazione del principio di universalità (prova ne siano gli stessi atti ratificati nella legge 300/2000). Peraltro la costante attenzione dell'Italia ai profili di cooperazione internazionale (resi talvolta difficili dalla sovrapposizione delle azioni punitive da parte dei diversi stati, soprattutto*



quando, come in Italia, vige il principio di obbligatorietà delle stesse) ha suggerito di apporre uno sbarramento alla perseguibilità dell'illecito commesso dall'ente nei casi in cui nei suoi confronti proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto”.



2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1. Motivazioni della Polisportiva Dinamo S.r.l. all'adozione del Modello

La Società, al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative.

La Polisportiva Dinamo S.r.l. ritiene, infatti, che l'adozione del Modello, unitamente alla contemporanea emanazione e adozione di un Codice Etico (che ne è parte integrante) costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro i quali operano in nome e per conto della stessa e degli altri soggetti alla stessa cointeressati (fornitori, partner, Pubbliche Amministrazioni con cui intrattiene rapporti, etc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal suddetto Decreto.

La Società nella predisposizione del Modello ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione, dal Ministero della Giustizia.

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto dunque a:

- identificare le attività sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- effettuare la gap analysis: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si sono individuate le iniziative necessarie ai fini del migliore adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali alla luce dei principi segnalati dalle Linee Guida emanate – della separazione delle funzioni e della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;



- definire le procedure decisionali: la Società ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema di istruzioni operative volto a presidiare le attività/aree a rischio e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- definire il Modello e il Codice Etico che ne costituisce parte integrante;
- istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.2. Finalità del Modello

La Polisportiva – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, degli azionisti e dei dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla realizzazione e all'attuazione del Modello.

L'adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa coadiuvare anche il raggiungimento dei seguenti risultati:

- contribuire alla prevenzione della commissione di illeciti di diversa natura;
- aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della Società. Il Modello realizza meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna;
- migliorare la competitività nel mercato nazionale ed internazionale.

Il Modello costituisce una forma di garanzia per i c.d. “portatori di interessi” (gli Stakeholders, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica;

- migliorare l'ambiente interno di lavoro. Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e



collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

2.3. Principi ispiratori del Modello

I principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello sono stati:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atti a prevenire comportamenti che possono integrare la fattispecie di reato previste dal Decreto;
- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- l'adozione di specifici protocolli di prevenzione e la programmazione della attività di formazione e aggiornamento;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari dello stesso, soggetto ad un aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- l'introduzione delle misure ragionevolmente necessarie a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza che possa verificare efficacemente l'attuazione e l'aggiornamento del Modello;
- la regolamentazione dei flussi di informazione tra i vari soggetti apicali e sottoposti, al fine di fornire le informazioni, sia agli altri organi dell'ente che, in maniera specifica, all'Organismo di Vigilanza;
- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del Modello volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni da esso previste.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello si compone di:

-“Parte Generale”: comprensiva di Allegati, contenente una descrizione degli elementi fondamentali del D. Lgs. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali (quali l'Organismo di Vigilanza e il sistema



disciplinare);

- “Parte Speciale”: contenente l’indicazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (Attività Sensibili) e i relativi protocolli (o Standard di Controllo) in relazione alle attività sensibili individuate;
- “Codice Etico”: documento che fissa le linee di orientamento generali cui la Società si ispira nella conduzione nello svolgimento delle attività.

2.5. I Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Tra i Destinatari sono annoverati, in particolare, i vertici della Società, tutti i dipendenti della stessa, nonché, gli Atleti, le Risorse Umane, i componenti dello staff tecnico, i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i Componenti del Consiglio di Amministrazione; i Componenti dell’Organismo di Vigilanza; e, più in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano (rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra destinatari, anche stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello, nonché di quelli enunciati nel Codice Etico (allegato e parte integrante del Modello), attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico, delle policy/procedure loro eventualmente applicabili. Per questa ragione, i soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l’altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano la Società a risolvere il contratto.

La Società, quindi:

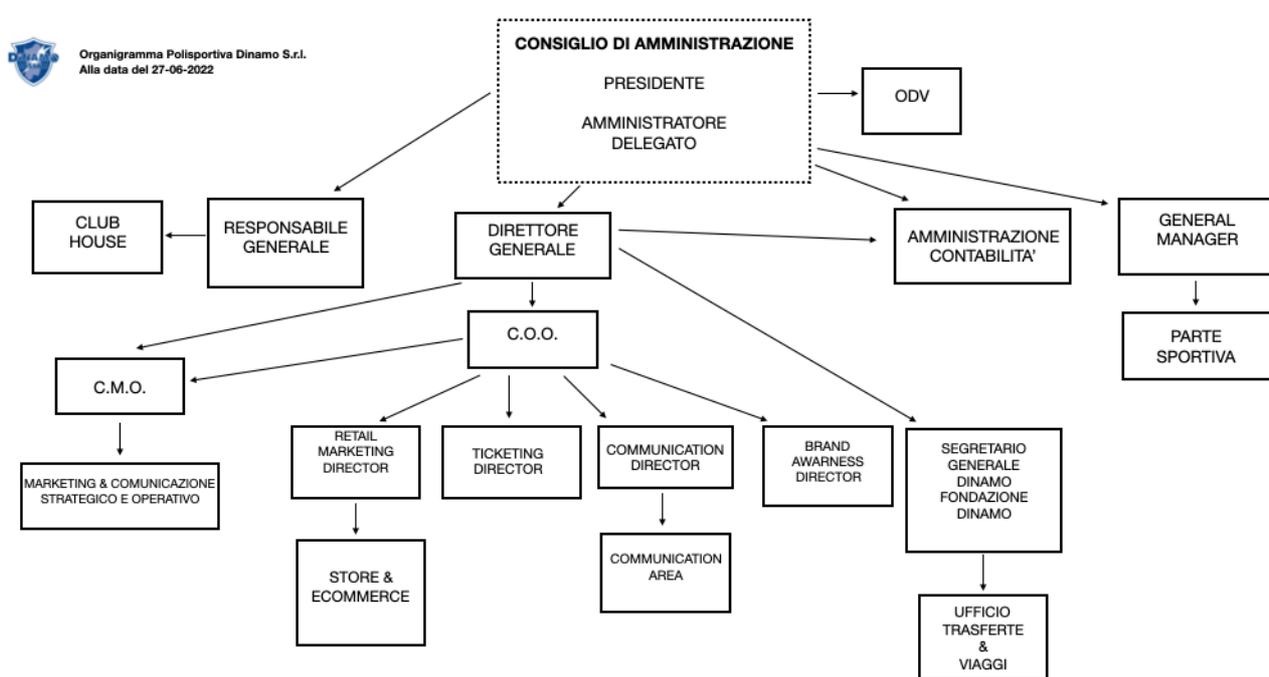
- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un’apposita clausola con l’obiettivo sopra enunciato;
- consegna a ciascun dipendente/dirigente, all’inizio del rapporto di lavoro, una comunicazione, che dovrà essere firmata per accettazione e che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.



3. La Polisportiva Dinamo S.r.l.

La Polisportiva Dinamo S.r.l. opera nel settore sportivo. La prima squadra partecipa al campionato professionistico di massima serie maschile nazionale e alla competizione europea Basketball Champions League. Ha un settore giovanile, negozi di abbigliamento e accessori, una club house.

3.1. La struttura della Società





4. Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottata dalla Società in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi etici e di comportamento riconosciuti propri dalla Società e sui quali l'Azienda richiama l'osservanza di tutti coloro che hanno rapporti giuridici con la stessa. Il Codice Etico è parte integrante del Modello e costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni reato.



5. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (anche denominato, per brevità, "OdV") ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dall'Organo Amministrativo.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti **nell'Allegato 2** al presente documento.



6. Il sistema di Whistleblowing

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di whistleblowing, ovvero le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*. Tale legge ha altresì innovato il testo del D. Lgs. n. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater nell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per motivi legati alla segnalazione; iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla Società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower.

La Società ha predisposto un **Regolamento whistleblowing** (Allegato 4 della Presente Parte Generale) che si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

I Destinatari dell'anzidetto Regolamento sono i vertici della Società, tutti i dipendenti nonché i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (“Terzi”).



7. Sistema sanzionatorio

7.1. Principi generali

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata dal perseguimento di un presunto interesse aziendale, è suscettibile di integrare un illecito disciplinare. La Società, infatti, non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, nell'eventualità in cui questo sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Allegato 3**) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.



8. Comunicazione e informazione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i Destinatari del Modello. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse presenti o future dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, come indicate nel Funzionigramma, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso.

Il Modello è trasmesso formalmente a tutti i Dipendenti e Collaboratori mediante e-mail e affisso presso la sede della Società.

I contratti con i soggetti esterni prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico, con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Un estratto del Modello ed il Codice Etico, inoltre, sono resi disponibili sul sito internet della società, affinché siano portati a conoscenza di tutti coloro con i quali l'Azienda intrattiene relazioni.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello e/o Codice Etico.

8.1. Formazione dei Destinatari del Modello

Successivamente all'adozione del Modello, la formazione sui suoi contenuti e aggiornamenti è attuata anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza che, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce annualmente il programma dei corsi di formazione, curando che sia pertinente ai ruoli ed alle responsabilità dei Destinatari.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i Destinatari.

In particolare, sono organizzate attività formative:

- per i neoassunti;
- per tutti i Destinatari in occasione di variazioni significative del Modello.

L'attività formativa è resa tracciabile.

8.2. Formazione dei soggetti in posizione "apicale"

La formazione dei soggetti in posizione "apicale" avviene sulla base di incontri ed iniziative di carattere formativo organizzate dalla Società, anche tramite il supporto di consulenti esterni alla



Società.

La formazione dei soggetti in posizione “apicale” si compone di una parte dai contenuti più generali, e di una parte dai contenuti più specifici.

Nel primo caso, la formazione deve riguardare, a titolo esemplificativo:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di best practice;
- responsabilità amministrativa dell’ente: finalità del Decreto, natura della responsabilità, aggiornamenti in ambito normativo;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all’ente;
- condizioni per l’esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà, inoltre, all’espletamento delle seguenti attività:

- sensibilizzazione dei destinatari dell’attività formativa sull’importanza attribuita dall’Azienda all’adozione di un sistema di prevenzione dei reati;
- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

Nel secondo caso, la formazione si sofferma, a titolo esemplificativo:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull’individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;
- sull’esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati possono venire posti in essere;
- sull’analisi delle sanzioni applicabili;
- sull’abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;
- sui comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- sui comportamenti da tenere nei confronti dell’Organismo di Vigilanza, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di aggiornamento del Modello;
- sulla sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri relativi collaboratori, in relazione ai comportamenti da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto degli stessi e, in generale, del Modello adottato dall’Azienda.

8.3. Formazione di altro personale



La formazione delle restanti categorie di personale comprende una nota informativa interna che, per i neoassunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza provvederanno a curare la diffusione del Modello mediante corsi di formazione e aggiornamento.

La formazione si compone di una parte dai contenuti più generali, e di una parte dai contenuti più specifici e di dettaglio, di carattere eventuale e/o parziale. Quest'ultima sarà erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività a rischio e/o in protocolli di prevenzione limitatamente a quanto di loro responsabilità.

I contenuti dell'attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli già illustrati per i soggetti in posizione "apicale", con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita.



9. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello

9.1. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori di volta in volta sottoposti a controllo, sia di consulenti esterni, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo.

In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento

La Polisportiva Dinamo S.r.l. ha provveduto a predisporre il presente Modello e lo ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Contestualmente alla adozione della prima versione del Modello, il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza con indicazione del relativo compenso e budget annuale di funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà a determinare annualmente un budget per il funzionamento e per le attività dell'Organismo di Vigilanza.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'OdV.

La modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovrà essere comunicata anche all'OdV.

Il Modello deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza.

Il suo aggiornamento si rende necessario (a titolo esemplificativo) in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del



medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo.

10. Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo della Società

All. 1A): Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;

All. 1B): Esempificazione reati

All. 2: OdV

All. 3: Sistema sanzionatorio

All. 4: Regolamento Whistleblowing