

Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi del  
d.lgs. 231/2001

*PARTE GENERALE*

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
2 luglio 2019**

# INDICE

<b>1.</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Il Decreto Legislativo n. 231/01 .....</b>	<b>5</b>
2.1	Introduzione .....	5
2.2	Fattispecie di reato .....	6
2.3	Apparato sanzionatorio.....	10
2.4	Reati commessi all'estero .....	12
2.5	Il Modello definito dal Decreto .....	12
<b>3.</b>	<b>Le Linee Guida di Confindustria.....</b>	<b>14</b>
3.1	I Principi di controllo .....	14
3.2	L'Organismo di Vigilanza .....	15
3.3	Utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti.....	16
3.4	La devoluzione delle funzioni dell'Organismo al Collegio Sindacale .....	17
<b>4.</b>	<b>Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sport e salute S.p.A. ....</b>	<b>17</b>
4.1	Assetto Organizzativo di Sport e salute S.p.A.....	17
4.2	I contenuti e le logiche del Modello. ....	18
4.3	L'Organismo di Vigilanza di Sport e salute S.p.A.....	19
4.3.1	Criteri di eleggibilità e nomina.....	19
4.3.2	Funzioni e poteri.....	20
4.3.3	Aspetti generali di funzionamento.....	21
4.3.4	Obblighi di informazione e segnalazioni .....	22
4.3.5	Flussi informativi .....	24
4.3.6	Comunicazioni al CdA.....	25
4.4	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari	26
4.5	Sistema disciplinare.....	26
4.5.1.	Funzione del sistema disciplinare.....	26

4.5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	27
4.5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni .....	28
4.5.4 Misure nei confronti degli amministratori .....	30
4.5.5 Misure nei confronti dei sindaci .....	31
4.5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori .....	31
4.6 Formazione e Comunicazione .....	31
4.7 Aggiornamento e adeguamento.....	33

## **1. Premessa**

Il presente documento costituisce la Parte Generale del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" di Sport e salute S.p.A. (di seguito anche "Società"), composto anche da una Parte Speciale.

La Parte Generale contiene una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento e alla realtà aziendale di Sport e salute S.p.A.;
- all'organismo di vigilanza;
- al sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione aziendale;
- ai criteri di aggiornamento del modello.

## **2. Il Decreto Legislativo n. 231/01**

### **2.1 Introduzione**

Il d.lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001, introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e, in particolare, definisce per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- è derivante dalla commissione di un reato;
- viene accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la Società ha tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **2.2 Fattispecie di reato**

I reati per i quali la Società può essere ritenuta responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, traffico di influenze illecite richiamati dall'art. 25 del d.lgs. 231/2001, malversazione ai danni dello Stato o di altro Ente pubblico, indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee, truffa, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, e frode informatica, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (quali falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, installazione di apparecchiature atte a

intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o di sistemi informatici e telematici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità, danneggiamento di sistemi informatici o telematici, danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/2001);

- delitti di criminalità organizzata (quali associazione per delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina, di cui all'art. 12 d.lgs. 286/1998, ovvero finalizzata allo sfruttamento e abuso sessuale di minori, come richiamati dalla Convenzione di Lanzarote, Legge n. 172/2012 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, del 25 ottobre 2007, associazione di tipo mafioso, anche straniera, scambio elettorale politico-mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, illegale fabbricazione, introduzione, vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o di parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi e munizioni comuni da sparo, richiamati dall'art. 24-ter d.lgs. 231/2001).
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (quali falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate, alterazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate, spendita di monete falsificate ricevute in buona fede, falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati, contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo, fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata, uso di valori di bollo contraffatti o alterati, contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/2001);

- delitti contro l'industria ed il commercio (quali turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro le industrie nazionali, frodi nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando il titolo di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 25-bis1 d.lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali delle società quotate, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (quali associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, assistenza agli associati, organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo, arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale, addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale, condotte con finalità di terrorismo, attentato per finalità terroristiche o di eversione, atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi, sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali prostituzione minorile e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, adescamento di minorenni, violenza sessuale, atti sessuali con minorenne, corruzione di minorenne, violenza sessuale di gruppo e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, richiamati dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (quali abuso di informazioni privilegiate e

- manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
  - reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (quali omicidio colposo, lesioni personali colpose, richiamati dall'art. 25-septies d.lgs. 231/2001);
  - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (quali ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/2001);
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (quali protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio nonché la messa a disposizione del pubblico attraverso reti telematiche di opere di ingegno protette ovvero la riproduzione abusiva di software e di opere destinate al circuito radiotelevisivo e cinematografico, richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/2001);
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamati dall'art. 25-decies d.lgs. 231/2001;
  - reati ambientali (quali, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette; distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto; scarichi sul suolo; scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarichi in reti fognarie; scarichi di sostanze pericolose; illeciti connessi allo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate; divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi; attività di gestione di rifiuti non autorizzata; discarica non autorizzata; deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi; bonifica dei siti; bonifica dei siti da sostanze pericolose; illeciti connessi alla gestione dei rifiuti; inquinamento del suolo, del sottosuolo, di acque superficiali o sotterranee; false indicazioni in un certificato di analisi di rifiuti; traffico illecito di rifiuti; attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, anche ad alta radioattività; falsificazione di un certificato di analisi di rifiuti nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità degli stessi, utilizzo di un certificato o di una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterati; superamento

- valori limite di emissione e di qualità dell'aria; violazione dei valori limite di emissione nell'esercizio di uno stabilimento; reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione; detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica; misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente; inquinamento doloso provocato dalle navi; inquinamento colposo provocato da navi; inquinamento ambientale; disastro ambientale; delitti colposi contro l'ambiente; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, tutti richiamati dall'art. 25- undecies del d.lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 - duodecies d.lgs. 231/01) in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286;
  - razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla L.20/11/2017 n.167)<sup>1</sup>.

Per le società quotate in mercati regolamentati, l'art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 prevede che l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinquies* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

### **2.3 Apparato sanzionatorio**

All'art. 9 del Decreto sono previste le sanzioni che possono essere inflitte alla Società. Precisamente, esse sono:

---

<sup>1</sup> La Parte Generale tiene conto degli aggiornamenti al Decreto Legislativo 231/01, le cui ultime modifiche, apportate dalla Legge 3/2019, non incidono in maniera rilevante sull'organizzazione aziendale e sul Modello, se non dal punto di vista della valutazione del rischio in termini di gravità, in forza dell'aumento delle pene dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Degna di nota, inoltre, ai fini del d.lgs. 231/01 è la nuova fattispecie del "Traffico di influenze illecite", che punisce ora con una pena che va da 1 a 4 anni e 6 mesi di reclusione sia la mediazione effettiva che quella "mendace", assorbendo la condotta del "vecchio" millantato credito, espunta di conseguenza dal catalogo dei reati presenti nel codice penale.

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549.00 € e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103.291 euro, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue. Essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi). Infine è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a 10.329 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive 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 commissariamento (art. 15, d.lgs. n. 231/2001).

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

## **2.4 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, la Società può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2.5 Il Modello definito dal Decreto**

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche MOG o Modello) può definirsi come un sistema integrato costituito da norme, strutture organizzative, procedure operative e controlli realizzato per prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

In particolare, il MOG deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- identificare le “aree critiche”, ovvero 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 ad impedire la commissione dei 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.

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l’attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) della società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”, ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la

Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

### **3. Le Linee Guida di Confindustria**

#### **3.1 I Principi di controllo**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001*; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria approvate il 7 marzo 2002 e successivamente modificate a marzo 2014 forniscono le seguenti indicazioni principali.

- 1) **Individuazione delle aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.
- 2) **Predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:
  - con riferimento ai reati dolosi:
    - ✓ codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
    - ✓ sistema organizzativo;
    - ✓ procedure manuali ed informatiche;
    - ✓ poteri autorizzativi e di firma;
    - ✓ sistema di controllo di gestione;
    - ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

- con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:
  - ✓ codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
  - ✓ struttura organizzativa;
  - ✓ formazione e addestramento;
  - ✓ comunicazione e coinvolgimento;
  - ✓ gestione operativa;
  - ✓ sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

### **3.2 L'Organismo di Vigilanza**

Condizione per l'esonero dalla responsabilità prevista dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001 è, tra l'altro, l'aver affidato a un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nella Società *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società"* (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *"è indispensabile che all'Organismo non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello"*.
2. **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale (consulenza di) di analisi del

sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative (di realizzazione) dei reati.

3. **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

### **3.3 Utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti**

Le linee guida, ai fini della continuità d'azione dell'Organismo, delineano la necessità che vi siano organi, funzioni o strutture dell'ente già esistenti che possano supportare le attività da svolgere.

In tal senso, funzioni quali Personale e Organizzazione, Legale, Amministrazione e controlli gestionali e, per la salute e sicurezza sul lavoro, il servizio di prevenzione e protezione, avendo importanti poteri decisorii e deleghe operative, potrebbero difettare dell'indispensabile requisito dell'indipendenza e obiettività.

Diversa è, invece, la valutazione relativa al Collegio Sindacale e alla funzione di Internal Auditing che hanno il compito di vigilare sul complessivo Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi, del quale il Modello organizzativo costituisce una parte.

### **3.4 La devoluzione delle funzioni dell'Organismo al Collegio Sindacale**

La Legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di stabilità per il 2012), modificando il comma 4-bis nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di vigilanza. Questa norma arricchisce le possibilità organizzative a disposizione dell'impresa che intenda allinearsi alle prescrizioni del decreto 231.

Infatti, il conferimento di funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale si aggiunge alle altre opzioni già praticabili, quali l'attribuzione del medesimo ruolo al Comitato controllo e rischi, all'Internal audit o ad un organismo istituito ad hoc anche prevedendo la nomina nell'ambito dello stesso di un membro interno alla Società.

A tale proposito, si deve valutare in concreto l'opportunità di investire il Collegio Sindacale della funzione di Organismo di vigilanza, anche alla luce del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dalla Società.

L'art. 2409 del codice civile prevede che l'organo sindacale vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, di cui i modelli organizzativi 231 costituiscono senz'altro parte integrante.

## **4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sport e salute S.p.A.**

### **4.1 Assetto Organizzativo di Sport e salute S.p.A.**

Sport e salute S.p.A., già CONI Servizi S.p.A., fornisce servizi e prestazioni al Comitato Olimpico Nazionale Italiano al fine dell'espletamento da parte dell'ente dei compiti istituzionali che gli sono espressamente attribuiti dalla legge, ai sensi dell'articolo 8, c. 1, del D.L. n. 138 del 2002, convertito dalla Legge n. 178 del 2002, modificato ai sensi del comma 633 della L. n. 145 del 30 dicembre 2018.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche, "CdA") composto da tre membri, nominati dall'assemblea ordinaria su conforme designazione ai sensi di legge. Inoltre, per l'amministrazione della gestione separata il CdA è integrato da un membro designato dal CONI quale consigliere aggiunto (art. 8, c. 4-ter D.Lg. 138/2002).

Il Collegio Sindacale è costituito da tre sindaci effettivi. È previsto altresì che siano nominati altri due sindaci supplenti.

L'assetto organizzativo della Società è il seguente:

- nell'ambito dell'attività strettamente istituzionale svolta per l'ente CONI è prevista la Funzione Attività per la Segreteria Generale CONI, con specifica individuazione della Funzione Rapporti con i media per CONI.
- alle dirette dipendenze del Presidente e Amministratore Delegato della Società sono assegnate le seguenti strutture:
  - ✓ Internal Auditing e Corporate Compliance;
  - ✓ Strategia Sviluppo e innovazione;
  - ✓ Amministrazione, Finanza e Controllo – finanziamenti agli Organismi Sportivi;
  - ✓ Affari legislativi, Affari con gli stakeholders, Progetti Speciali;
  - ✓ Affari Legali e societari;
  - ✓ Risorse Umane e Organizzazione;
  - ✓ Marketing e business development;
  - ✓ Acquisti;
  - ✓ Infrastrutture sistemi e Ingegneria dello sport.

Sport e salute S.p.A. detiene il controllo integrale della società ConiNet S.p.A., soggetto di diritto privato che ha per oggetto l'espletamento di attività informatiche e telematiche, lo sviluppo di soluzioni software e di ogni altro servizio connesso o inerente al settore dello sport, della comunicazione digitale e dell'intrattenimento sportivo a favore della Società, di CONI e di terzi.

In particolare ConiNet è incaricato:

- della gestione delle attività informatiche della Società e di CONI mediante la realizzazione e conduzione dei sistemi informatici e dei siti web, dei servizi di telefonia fissa e mobile, *office automation*, gestione delle postazioni di lavoro, posta elettronica con la fornitura delle relative infrastrutture tecnologiche;
- dello sviluppo e realizzazione di soluzioni software;
- dello sviluppo e realizzazione di applicazioni informatiche innovative, portali *web applications*, nonché di produrre contenuti multimediali e fornire servizi di supporto all'editoria digitale;
- dello sviluppo e realizzazione di sistemi e applicazioni informatiche *open source*.

#### **4.2 I contenuti e le logiche del Modello.**

Sport e salute S.p.A. ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) in conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento e con le indicazioni

contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Il MOG della Società si compone dei seguenti documenti:

1. Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte Generale<sup>2</sup> e Parte Speciale;
2. Codice Etico;
3. Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
4. procedure aziendali di riferimento;
5. flussi informativi.

I principi e le regole di comportamento descritte nei suddetti documenti sono destinate ai dipendenti, al management, ai vertici e agli organi societari nonché ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Il MOG prevede le seguenti fasi logiche del processo di gestione del rischio:

1. valutazione delle priorità rispetto alle famiglie di reato previste dal d.lgs.231/01;
2. mappatura delle attività sensibili rispetto alle famiglie di reato individuate come prioritarie ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
3. definizione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
4. verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo rispetto agli standard;
5. verifiche sull'efficacia dei controlli ritenuti adeguati;
6. l'effettuazione degli interventi correttivi rispetto ai punti 4 e 5;
7. monitoraggio degli interventi.

Per quanto attiene agli standard di controllo si rimanda alla Parte Speciale.

### **4.3 L'Organismo di Vigilanza di Sport e salute S.p.A.**

#### **4.3.1 Criteri di eleggibilità e nomina**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, il CdA di Sport e salute S.p.A., con propria

---

<sup>2</sup> Il presente documento, risulta essere aggiornato alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 16 gennaio 2019 n. 13, della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", c.d. "Spazzacorrotti". Tale provvedimento, è entrato in vigore il 31 gennaio 2019, mentre la disciplina della prescrizione entrerà in vigore dal 1° gennaio 2020.

delibera nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, "OdV").

I requisiti di eleggibilità dei componenti dell'OdV sono riconducibili ai requisiti richiesti per la nomina a componente del Collegio Sindacale. Inoltre, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i seguenti motivi di impedimento:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo;
- condanna, anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di patteggiamento, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuni dei motivi d'ineleggibilità dovessero configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'OdV e decadrà automaticamente dalla carica.

L'OdV resta in carica per la durata del mandato del CdA (tre anni) e continua a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV. I membri dell'OdV sono rieleggibili e il Responsabile della funzione Internal Audit può essere nominato quale componente interno.

I compensi dovuti ai componenti dell'OdV sono determinati dal CdA, su proposta dell'AD.

#### **4.3.2 Funzioni e poteri**

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

All'OdV sono affidate le seguenti responsabilità:

- a) verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello e promuovere il costante aggiornamento del Modello;
- b) effettuare i necessari aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili;
- c) segnalare le criticità che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni, soprattutto quelle che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- d) predisporre un efficace sistema per la gestione delle segnalazioni garantendo la

- riservatezza del segnalante (whistleblowing);
- e) assicurare un adeguato flusso comunicativo verso il CdA;
  - f) promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
  - g) fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

All'OdV sono concessi, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, i seguenti poteri:

- a) possibilità di convocare qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – e possibilità di accedere a informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001;
- b) effettuare gli interventi previsti sulla base del proprio Piano d'Azione con autonomia di spesa;
- c) valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001;
- d) promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni;
- e) in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del d.lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Nel caso in cui si decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato direttamente all'OdV.

#### **4.3.3 Aspetti generali di funzionamento**

L'OdV riporta direttamente e periodicamente al CdA i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Il CdA garantisce all'OdV autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reato.

L'OdV si dota di un proprio Regolamento di funzionamento che è parte integrante del MOG. Le riunioni sono verbalizzate.

Nell'ambito dell'integrazione tra il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 di Sport e salute S.p.A. e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CONI e di Sport e salute S.p.A., avvenuto a seguito di importanti cambiamenti nella normativa di riferimento, in un'ottica sistemica e di approccio sinergico al sistema dei rischi aziendali, l'OdV di Sport e salute S.p.A., in sede di

pianificazione delle attività annuali e ogni volta che lo ritiene opportuno, si relaziona e confronta con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CONI e di Sport e salute S.p.A. (nel seguito anche "RPCT") per valutare possibili sinergie ed opportunità.

In sede di consuntivazione delle attività di controllo svolte, l'OdV condivide con il RPCT i risultati, anche al fine di individuare eventuali azioni correttive condivise.

L'OdV è supportato dall'Internal Auditing e Corporate Compliance individuato sulla base dei principi di indipendenza e autonomia indicati dalle Linee Guida di Confindustria. L'ufficio può avvalersi nell'espletamento dei propri compiti della collaborazione e del supporto di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In ogni caso la responsabilità delle attività svolte per conto dell'Organismo ricade sull'Organismo nel suo complesso.

L'OdV approva un Piano di Azione annuale che definisce:

- a) le attività di verifica che l'Organismo intende compiere nel corso dell'anno e ne fornisce una pianificazione temporale;
- b) le funzioni o processi coinvolti;
- c) indicazione delle risorse finanziarie (*budget* dell'Organismo di vigilanza), strumentali ed umane necessarie.

L'OdV è dotato dalla Società di un budget di spesa – assegnato formalmente all'Internal Auditing e Corporate Compliance – adeguato ai compiti affidati e a quanto previsto nel Piano di Azione.

Il CdA deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'OdV.

#### **4.3.4 Obblighi di informazione e segnalazioni**

L'OdV deve essere tempestivamente informato da chiunque venga in possesso di informazioni in merito a:

- a) ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- b) l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o dipendenti, ai quali siano contestati i reati previsti nel d.lgs. 231/2001 o nella L. 146/2006;
- c) le violazioni del Modello o del Codice Etico e i comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque ad una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate

nell'ambito del Modello;

- d) le anomalie o le atipicità rispetto ai principi delineati nel Modello;
- e) le decisioni di procedere ad operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario.

In particolare, l'OdV deve essere tempestivamente informato da chiunque venga in possesso di informazioni in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare o stanno per determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

La Società ha adottato un sistema di whistleblowing in conformità a quanto previsto dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 così come sostituito dall'art. 1 della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di 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. La gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, vengano a conoscenza di condotte illecite è disciplinata da procedura dedicata (DRU 21 "Gestione delle segnalazioni-Whistleblowing").

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per quanto concerne agenti, *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., Sport e salute S.p.A. prevede contrattualmente un obbligo di rispetto del proprio MOG e l'obbligo di informativa a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- a) devono essere oggetto di valutazione da parte dell'OdV le segnalazioni circostanziate relative: i) alla commissione, o al pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- b) nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a

componenti del CdA, la stessa verrà trasmessa al Presidente del CdA per le necessarie azioni;

- c) nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita al Presidente del CdA la stessa verrà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale, per le necessarie azioni.

Non sono prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate.

La Società ha istituito, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del d.lgs. n. 231/01, canali che consentono ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni anonime e circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/01 stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al fine di garantire l'anonimato del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, la Società ha istituito un sistema informatico, accessibile dall'intranet aziendale, per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, nella riservatezza sulla loro identità anche nei confronti degli Uffici preposti alla ricezione delle segnalazioni stesse. L'obbligo di effettuare le segnalazioni tramite sistema informatico è in capo a tutte le strutture aziendali e finalizzato alla prevenzione e all'accertamento di condotte non in linea con le disposizioni aziendali o di legge e di carenze o raggiri delle misure di prevenzione.

#### **4.3.5 Flussi informativi**

Oltre alle segnalazioni specifiche relative di cui sopra, sono periodicamente trasmesse all'OdV, da parte delle funzioni aziendali competenti, informazioni concernenti le attività sensibili.

Si tratta delle informazioni ritenute rilevanti ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Tali informazioni sono definite dall'OdV anche sulla base della mappatura delle attività sensibili e sulla valutazione del rischio inerente e al fine di individuare red

flag o segnali di anomalia. Le modalità di individuazione delle "red flags o segnali di anomalia" sono ispirate alle primarie fonti internazionali (U.K. Bribery, U.S. Foreign Corrupt Practices Act, World Economic Forum, OCSE, GAFI) e nazionali (ANAC, Ministero Interno, Banca d'Italia).

L'OdV, col supporto dell'Ufficio Internal Auditing- Corporate Compliance, definisce i contenuti di dettaglio, la periodicità dei flussi informativi richieste e individua le strutture aziendali competenti.

Tali flussi possono essere oggetto di revisione periodica da parte dell'OdV.

L'OdV nella definizione dei flussi di cui sopra, al fine di evitare ridondanze informative e di controllo, tiene conto di eventuali altri flussi informativi aziendali esistenti.

I flussi possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- richieste di erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- i rapporti delle funzioni aziendali deputate alle attività di controllo;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- eventi e atti che possano ledere la garanzia di tutela dell'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 25 septies del d.lgs. n. 231/2001;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative concernenti il Modello e il Codice Etico;
- i procedimenti disciplinari svolti nel periodo e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti).

#### **4.3.6 Comunicazioni al CdA**

L'OdV riferisce al CdA in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Nell'ambito di tali comunicazioni, l'OdV predispone:

- i) un piano annuale di azione da presentare al CdA;
- ii) Relazioni, al termine delle verifiche effettuate, indirizzate all'Amministratore Delegato e al Presidente;
- iii) una relazione annuale riepilogativa dell'attività complessivamente svolta da

presentare al CdA;

- iv) comunicazioni tempestive relative al verificarsi di situazioni straordinarie ed urgenti (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.).

L'OdV o singoli suoi componenti possono essere convocati in qualsiasi momento dal CdA e possono a loro volta presentare richiesta in tal senso.

#### **4.4 Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari**

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, al fine di rafforzare i meccanismi di controllo sull'informativa finanziaria delle proprie aziende, ha deciso di fare propri i principi che hanno ispirato il Legislatore a intervenire sulla governance delle società quotate (cfr. Legge n. 262/2005), prevedendo per tutte le società dallo stesso partecipate la nomina di un "Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari".

Pertanto, in ossequio a detta disposizione, Sport e salute S.p.A. ha provveduto a nominare il Dirigente Preposto in linea con quanto previsto nello Statuto, assegnando allo stesso la responsabilità della predisposizione e del monitoraggio delle procedure organizzative volte a regolamentare i principali processi amministrativo-contabili, nonché del rilascio delle specifiche attestazioni previste dalla citata Legge n. 262/2005, così come modificata e integrata dal d.lgs. 29 dicembre 2006, n. 303.

Le sopra menzionate normative hanno modificato l'art. 154-bis del TUF (d.lgs. n. 58/98 Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione Finanziaria), il quale ad oggi prevede che "il Consiglio di Amministrazione vigila affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi del presente articolo, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili".

Alla luce di ciò, il CdA di Sport e salute S.p.A., ha adottato anche lo specifico Regolamento del Dirigente Preposto ove sono dettagliatamente definiti mezzi e poteri dello stesso.

#### **4.5 Sistema disciplinare**

##### **4.5.1. Funzione del sistema disciplinare**

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario che il sistema

disciplinare della società sia idoneo a sanzionare le eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo.

Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

#### **4.5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Sport e salute S.p.A. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali del Modello da parte dei dipendenti di Sport e salute S.p.A. costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti sono soggetti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il personale dirigente e non dirigente di Sport e salute S.p.A. (di seguito semplicemente "CCNL").

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Sport e salute S.p.A., conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dai CCNL applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica previsto dal CCNL applicabile in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale

recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Sport e salute S.p.A.. Responsabili congiuntamente della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono l'Amministratore Delegato e il Responsabile della Direzione Risorse Umane, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

#### **4.5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni**

Fermi restando gli obblighi in capo a Sport e salute S.p.A. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, a titolo esemplificativo i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono quelli di seguito indicati.

1. Incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di **"rimprovero scritto"** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento di **"multa non superiore all'importo di**

**quattro ore di retribuzione"**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 6 mesi"** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del **"licenziamento con preavviso"** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento - **accertato in sede penale** - non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
6. Incorre nel provvedimento del **"licenziamento senza preavviso"** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento - **accertato in sede penale** - in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da **aver determinato** la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto di Sport e salute S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello. In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Sport e salute S.p.A. una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta nei confronti del responsabile la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali, con il coinvolgimento dell'OdV.

In ogni caso, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o violazioni del modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### **4.5.4 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di propri membri, il CdA, sentito il Collegio Sindacale, assume gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine

di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nell'ipotesi in cui la violazione del modello risulti imputabile al CdA nella sua collegialità, l'OdV informa senza ritardo il Collegio Sindacale affinché questo inviti CdA a convocare l'Assemblea, ovvero vi provveda autonomamente ex art. 2406 c.c., in caso di inottemperanza.

#### **4.5.5 Misure nei confronti dei sindaci**

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, il CdA, su richiesta del Collegio Sindacale e/o dell'OdV, convoca l'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **4.5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori**

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con *partner* commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

#### **4.6 Formazione e Comunicazione**

Sport e salute S.p.A. assicura un'ampia divulgazione della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello attraverso un adeguato programma di formazione e una sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello.

Tutti i dipendenti e i dirigenti con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Possono essere invitati a partecipare i membri dell'organo amministrativo e del Collegio Sindacale, un rappresentante della Società di Revisione e, ove ritenuto

opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la società. La direzione competente, raccoglie e archivia le evidenze relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'OdV coordina e monitora l'attività di comunicazione e formazione.

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è diffuso e comunicato nelle modalità suggerite e ritenute adeguate dall'OdV. In ogni caso il Modello e il Codice Etico:

- sono pubblicati sulla intranet aziendale e per le parti opportune sul sito istituzionale;
- sono consegnati in copia ai componenti del CdA e agli altri organi sociali;
- possono essere inviati in copia singolarmente ad ogni dipendente anche attraverso i canali di comunicazione elettronica normalmente utilizzati dalla Società.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Sport e salute S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, Sport e salute S.p.A. fornirà indicazione, anche mediante i contratti e gli ordini di acquisto, dell'indirizzo url del sito istituzionale ove sono presenti il documento descrittivo del Modello e il Codice Etico.

#### **4.7 Aggiornamento e adeguamento**

L'OdV valuta costantemente se il Modello conservi nel tempo i requisiti di funzionalità e formula al CdA osservazioni e proposte, attinenti l'eventuale modifica del modello, l'organizzazione e il sistema di controllo.

Il CdA, su proposta dell'OdV, delibera in merito all'aggiornamento/revisione del Modello.

L'aggiornamento/revisione del Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo, può essere ritenuto opportuno/necessario in conseguenza di:

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) novità legislative;
- iv) esito di verifiche;
- v) altre esigenze.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.