MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio Federale il 27 aprile 2015

INDICE

DEFINIZIONI 2
1. PREMESSA 3
1.1. Natura e scopo della Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC 3
1.2. Obiettivi del Codice Etico 4
1.3. Contenuto del Codice Etico 4
1.4. Impegno verso i portatori di interesse 5
1.5. Comportamenti non etici 5
1.6. Ambito di applicazione del Codice Etico 6
2. PRINCIPI GENERALI 8
2.1 Rispetto della persona 9
2.2 Sostenibilità ambientale 9
2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro 9
2.4 Equità e imparzialità 10
2.5 Legalità/Onestà 10
2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti 10
2.7 Trasparenza 11
2.8 Riservatezza 11
3. CRITERI DI CONDOTTA 12
3.1 Criteri di condotta delle risorse umane 12
3.2 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 17
3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori 18
3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti 20
3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni 21
4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO 23

DEFINIZIONI

- "*Codice Etico" o "Codice"*: insieme di principi e di regole generali che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche che devono rispettare tutti coloro che operano presso la Federazione;
- "*CCNL*": Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i dalla Federazione;
- "*Dirigenti federali*": a norma del punto 1 art.10 NOIF "*coloro che, sono preposti a organismi federali ovvero ne costituiscono, quali componenti, i collegi direttivi, di controllo, di carattere tecnico, amministrativo e disciplinare*". Tra i Dirigenti federali sono annoverati anche gli Amministratori e i membri del Collegio dei Revisori dei Conti.
- "*Dipendenti*": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Federazione, ivi compresi i dirigenti;
- *"Collaboratori"*: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Federazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "*d.lgs.231/2001*" o il "*Decreto*": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni;
- "*Modello*": il modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- "Organismo di Vigilanza" di cui al D.Lgs. 231/2001: organismo della Federazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di Vigilanza" o "l'OdV").
- "Portatori di interesse": sono l'universo delle categorie di individui, gruppi o istituzioni che godono di qualsivoglia legittimo interesse o diritto. Sono portatori di interesse i Dipendenti, i Collaboratori, le imprese associate, i fornitori e la collettività in generale.

1. PREMESSA

1.1. Natura e scopo della Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC

Ai sensi dello Statuto, la Federazione Italiana Giuoco Calcio – FIGC (di seguito anche "Federazione" "FIGC") è associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato federata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) avente lo scopo di promuovere e disciplinare l'attività del giuoco del calcio e gli aspetti ad essa connessi. La Federazione è l'associazione delle società e delle associazioni sportive (le "*società*") che perseguono il fine di praticare il giuoco del calcio in Italia e degli altri organismi a essa affiliati che svolgono attività strumentali al perseguimento di tale fine. I regolamenti federali disciplinano il tesseramento degli atleti, dei tecnici, degli ufficiali di gara, dei dirigenti e degli altri soggetti dell'ordinamento federale. L'ordinamento della FIGC si ispira al principio di democrazia interna e garantisce la partecipazione degli atleti, dei tecnici all'attività sportiva e federale.

La FIGC è l'unica federazione sportiva italiana riconosciuta dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), dall'Union des Associations Européennes de Football (UEFA) e dalla Fédération Internationale de Football Association (FIFA) per ogni aspetto riguardante il giuoco del calcio in campo nazionale e internazionale.

La FIGC è affiliata alla FIFA e all'UEFA. Pertanto, la FIGC, le Leghe, le società, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara, i dirigenti e ogni altro soggetto dell'ordinamento federale sono tenuti a:

a) osservare i principi di lealtà, probità e sportività secondo i canoni della correttezza;

b) conformarsi alle Regole del giuoco del calcio adottate dall'International Football Association Board (IFAB) e alle Regole del giuoco del calcio a cinque adottate dal Comitato esecutivo della FIFA;

c) rispettare in ogni momento gli Statuti, i regolamenti, le direttive e le decisioni della FIFA e dell'UEFA;

d) riconoscere nei rapporti con la FIFA e l'UEFA la giurisdizione del Tribunale Arbitrale dello Sport di Losanna ai sensi e nei limiti di quanto previsto nelle rilevanti disposizioni degli Statuti della FIFA e dell'UEFA;

e) adire quale giudice di ultima istanza, per risolvere ogni controversia a livello nazionale derivante da o relativa all'applicazione delle norme statutarie o regolamentari della FIGC, l'istituzione di cui all'art. 30, comma 3, con esclusione della competenza dei giudici ordinari ai sensi e nei limiti di quanto previsto all'art. 30, comma 4.

La Federazione aspira a mantenere il rapporto di fiducia con tutti i soggetti che contribuiscono al raggiungimento della sua missione ed intende operare nel pieno rispetto della legge e dei principi di chiarezza e trasparenza oltre che prevenire il rischio di comportamenti non etici. In particolare, la convinzione di agire a vantaggio della Federazione non giustifica assolutamente l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

1.2. Obiettivi del Codice Etico

Il Codice Etico ha l'obiettivo di indirizzare tutte le attività della Federazione verso criteri di rispetto della legge, lealtà, correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze dei portatori di interesse e al consolidamento di una positiva reputazione. Lo spirito del presente Codice deve guidare l'interpretazione di tutte le norme che regolamentano l'azione della Federazione.

1.3. Contenuto del Codice Etico

Il presente Codice Etico fornisce i principi e le regole generali alle quali la Federazione si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle

associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Federazione rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento dei propri scopi istituzionali (associati, clienti-utenti, fornitori, Dipendenti, Collaboratori, istituzioni, collettività). Il Codice fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono avvalorare i processi decisionali ed orientare i comportamenti della Federazione.

Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore, è tenuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Federazione presso terzi, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

La Federazione si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti ed alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Federazione può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

1.4. Impegno verso i portatori di interesse

La Federazione aspira a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi portatori di interesse.

1.5. Comportamenti non etici

Nella conduzione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra la Federazione e i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti della Federazione i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di

collaborazione esterna con le stesse, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la Federazione.

I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne della Federazione.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Federazione e può comportare azioni disciplinari e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori Dipendenti, dei contratti collettivi di lavoro applicabili.

1.6. Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori esterni della Federazione.

Tutti i portatori di interesse della Federazione possono segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni violazione del presente Codice.

Le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, tramite posta ordinaria o via e-mail all'indirizzo di posta elettronica: **odv@figc.it.**

Le segnalazioni rappresentano un obbligo e un dovere per i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori, gli esponenti delle società associate. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve, inoltre, essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti, ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile, nonché per i Collaboratori della Federazione con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della normativa o del Codice Etico che, se confermata, viene comunicata ai vertici della Federazione per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

La Federazione tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantengono riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

L’Organismo di Vigilanza adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l’equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.

2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi generali e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi istituzionali, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine della Federazione.

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali nonché nelle sponsorizzazioni sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per la Federazione.

Non sono ammessi la dazione e il ricevimento di alcuna regalia da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sé o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Federazione.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani o esteri ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sé, ad altri o alla Federazione un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne non solo le regalie promesse o offerte ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

La Federazione condanna i comportamenti sopra riportati in quanto non consentiti dalla legge e dal Codice Etico.

2.1 Rispetto della persona

La Federazione si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri Dipendenti e Collaboratori, l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la trasparenza nei confronti delle imprese associate, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione, la partecipazione attiva allo sviluppo della vita sociale e culturale della collettività.

Non sono tollerate, e sono anzi sanzionate le richieste, accompagnate da minacce, violenze, favori o promesse, volte ad indurre Dirigenti Federali, Dipendenti e Collaboratori ad agire contro la legge ed il Codice Etico.

2.2 Sostenibilità ambientale

La Federazione adotta un modello di gestione orientato a garantire e promuovere comportamenti sociali ed ecologici sostenibili e, a tal fine, si impegna al rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia ambientale con particolare riferimento al trattamento dei rifiuti tossici prodotti negli uffici (es. neon, pile esaurite, toner per stampanti).

2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La Federazione si impegna al rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ad ogni suo eventuale aggiornamento.

La Federazione garantisce ai suoi Dipendenti, Collaboratori e utenti, nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali e durante lo svolgimento di eventi, un ambiente sicuro e confortevole. In particolare, si impegna ad ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dagli altri specifici atti normativi in materia.

2.4 Equità e imparzialità

Nei rapporti con i portatori di interesse, nei contatti con la collettività e la Pubblica Amministrazione, nelle comunicazioni agli associati, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e gestione dei fornitori, la Federazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose dei suoi interlocutori.

La Federazione si impegna, in sintesi, ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

2.5 Legalità/Onestà

La Federazione nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

La Federazione è costantemente impegnata a rispettare tutte le prescrizioni normative e a sviluppare programmi e procedure che ne garantiscano l'applicazione e il controllo.

Nell'ambito della loro attività professionale, i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. La violazione della legge non può in nessun caso e per nessuna ragione costituire un mezzo per conseguire un vantaggio o un interesse proprio o per la Federazione

2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle professionalità di ciascuno di essi.

I Collaboratori ed i Dipendenti della Federazione sono ritenuti un fattore indispensabile per il successo dalla stessa. Per tale motivo la Federazione si impegna a promuovere il valore e il contributo dei Dipendenti e dei Collaboratori al fine di

massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio delle conoscenze possedute.

Pertanto, promuove il miglioramento costante dell'efficacia e dell'efficienza delle attività poste in essere. Inoltre, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Federazione richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del Dipendente e del Collaboratore.

2.7 Trasparenza

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (ad esempio la Pubblica Amministrazione) sia all'interno. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice e di norma fornite tramite comunicazione scritta.

2.8 Riservatezza

La Federazione assicura la riservatezza dei dati personali, con particolare attenzione per i dati sensibili, in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003).

Ai Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.

3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Criteri di condotta delle risorse umane

Ambiente di lavoro

I candidati al ruolo di Dipendente/Collaboratore sono presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze della Federazione e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i Dipendenti e i Collaboratori di qualsiasi livello nell'ambito della Federazione

A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare comportamenti che possano cagionare un danno alla salute dei Dipendenti e dei Collaboratori.

L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

Principi deontologici

La Federazione:

- ✓ adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri Dipendenti e Collaboratori;

- ✓ vieta espressamente pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo;
- ✓ richiede ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i Collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali, in materia di doveri dei lavoratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Federazione si muove, richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni Dipendente:

- ✓ orienta il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e Collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- ✓ svolge la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, con il più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- ✓ adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la Federazione richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- ✓ considera la riservatezza principio vitale dell'attività, in particolare, con riferimento al rispetto della normativa sulla privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni Dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti, in forma scritta:

- ✓ qualunque violazione, realizzata in ambito Federale, di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ✓ ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ✓ eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni.

Affidabilità nella gestione delle informazioni

I Dipendenti e i Collaboratori della Federazione, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, sono tenuti a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo.

Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza

I Dipendenti e i Collaboratori devono astenersi dall'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la Federazione.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano essere, in conflitto di interesse.

Pertanto, il Personale deve evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio od interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni su quale possa essere il migliore interesse della Federazione ed il modo più opportuno per perseguirlo nel rispetto delle norme del presente Codice Etico.

Chiunque si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse è tenuto a darne immediata comunicazione al superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, indicando la situazione in grado di influire potenzialmente sull'imparzialità della sua condotta.

Per i Dirigenti federali trovano applicazione le norme sul conflitto di interessi stabilite dallo Statuto federale.

Utilizzo dei beni della Federazione

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori devono garantire il corretto utilizzo dei beni della Federazione, adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, della Federazione da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

Doni e altre forme di omaggi

Ai Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore o comunque tale da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I Dipendenti e Collaboratori, che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi. Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi nazionali o internazionali, conferenze, convention, manifestazioni sportive, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei Dipendenti e Collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il Dipendente.

Rapporti gerarchici

Il comportamento dei responsabili di ogni ufficio/segreteria si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i Dipendenti e i Collaboratori.

I responsabili degli uffici/segreterie instaurano con i Dipendenti e i Collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Federazione

La motivazione dei Dipendenti e Collaboratori e la diffusione dei valori della Federazione, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al Dipendente e al Collaboratore la consapevolezza del contributo apportato all'attività della Federazione da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri Dipendenti e Collaboratori ad esso assegnati, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della Federazione

I Responsabili degli uffici/funzioni/aree sono chiamati a favorire un approccio positivo alla cultura del controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza che si intende promuovere presso tutti i Dipendenti e Collaboratori.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza della attività. E' pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, soprattutto mediante il puntuale rispetto delle procedure interne in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

3.2 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Federazione, coerentemente con la propria missione, condivide anche con le Istituzioni nazionali ed internazionali e con gli Enti locali gli obiettivi e le responsabilità delle proprie attività.

I rapporti nei confronti delle istituzioni sono volti a favorirne il coinvolgimento nei confronti delle proprie iniziative.

La Federazione intrattiene le necessarie relazioni con le Pubbliche Autorità, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge ed inoltre mantiene rapporti con le stesse ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei Dipendenti e Collaboratori è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il Dipendente e il Collaboratore deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il Dipendente e Collaboratore non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul Dipendente l'obbligo di informare il proprio referente delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Federazione.

Nei rapporti con le istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti o Collaboratori della Federazione verso i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority, Ministeri ed enti locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio o altrui.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore o comunque di valore tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dai soggetti competenti e documentate in modo adeguato.

3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai Dipendenti e Collaboratori della Federazione di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti, garantendo massima trasparenza ed efficienza dei processi di acquisto.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Federazione, nonché della sua integrità e solidità.

La Federazione è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e Collaboratori esterni. E' peraltro fatto obbligo ai Dipendenti e Collaboratori di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure più opportune.

La condotta nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nella Federazione, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti o Collaboratori verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o della Federazione.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti.

Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, la Federazione si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio.

Nei rapporti con i fornitori i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico. Grava sul Dipendente e sul Collaboratore l'obbligo di informare il proprio referente delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Federazione

3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti

Rapporti con organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, la Federazione non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente in nome della Federazione partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Nei confronti di altre organizzazioni (ad esempio sindacati, organizzazioni di categoria, etc.) il Dirigente federale, il Dipendente e il Collaboratore non deve promettere o versare somme o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Federazione.

Rapporti con la collettività

La Federazione, coerentemente con la propria missione, è consapevole dell'influenza che le proprie attività producono sulla vita sociale e culturale della collettività. Si impegna, dunque, a massimizzare il valore fornito alla collettività, mediante l'organizzazione di eventi di carattere sportivo e culturale in linea con le istanze della stessa collettività.

Rapporti con i media

La Federazione, riconoscendo ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni, si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno siano chiare, veritiere, corrette, non ambigue e conformi alle proprie politiche e strategie.

Si impegna a informare costantemente tutti i portatori di interesse, direttamente o indirettamente, sulla propria attività e sui possibili effetti per la collettività. Per la delicatezza del compito, l'attività di comunicazione è riservata alle funzioni interne della Federazione preposte.

3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico la Federazione ma fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività della stessa.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività della Federazione.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della Federazione, nonché delle informazioni e dei dati, dei

quali i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa della Federazione.

Le evidenze contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- ✓ l'agevole registrazione contabile;
- ✓ l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- ✓ l'accurata ricostruzione dell'operazione (il Collegio dei Revisori ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di sua competenza).

Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

La Federazione ha costituito l'Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e del Modello, coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna struttura organizzativa della Federazione è comunque responsabile dell'applicazione del Codice nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- ✓ esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni della Federazione e delle presunte violazioni del Codice Etico;
- ✓ verificare l'applicazione del Codice Etico;
- ✓ monitorare le iniziative per la diffusione e comprensione del Codice Etico.

La Federazione, mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvede ad informare tutti i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all'interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice, all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (es. struttura organizzativa, settore, attività, riferimenti normativi).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio Federale nella riunione del 26 giugno 2023

INDICE

DEFINIZIONI 3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 6
1.1. Introduzione 6
1.2. I soggetti destinatari della norma 6
1.3. I reati presupposto previsti dal decreto legislativo n.231/2001 7
1.4. L'apparato sanzionatorio 10
1.5. L'esimente 11
2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 13
2.1 Individuazione dei rischi e protocolli 13
2.2 Il "*sistema di controllo preventivo*" 13
3. IL MODELLO DELLA FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO 14
3.1 La Federazione Italiana Giuoco Calcio 14
3.2 Funzione e scopo del Modello 15
3.3 Caratteristiche del Modello 15
3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura 16
3.4.1 La metodologia nell'attività di *risk assessment* 19
3.4.2. Illeciti rilevanti 19
3.5 La procedura di adozione del Modello 20
4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA 22
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 22
4.2 Durata in carica 23
4.3 Requisiti di Nomina, cause di ineleggibilità e decadenza 23
4.3.1. Cause di sostituzione 25
4.3.2. Processo di sostituzione e revoca 26
4.4. Funzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza 26
4.5 Poteri dell'OdV 28
4.4 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi della FIGC 30
4.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV 31
4.6 Whistleblowing 31
4.7 Obblighi di riservatezza 32
4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni 32
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 33
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti 33
5.2 Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner 34
5.3 Obblighi di vigilanza 34
6. SISTEMA DISCIPLINARE 35
6.1 Funzione del sistema disciplinare 35
6.2 Violazioni 36
6.3 Sanzioni 37

DEFINIZIONI

- "Attività Sensibili": le attività della Federazione Italiana Giuoco Calcio nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente previsti dal D.lgs. 231/2001.

- "CCNL": Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i alla Federazione Italiana Giuoco Calcio.

- "Dirigenti federali": a norma del punto 1 art. 10 NOIF "*coloro che, sono preposti a organismi federali ovvero ne costituiscono, quali componenti, i collegi direttivi, di controllo, di carattere tecnico, amministrativo e disciplinare*". Tra i Dirigenti federali sono annoverati anche gli Amministratori e i membri del Collegio dei Revisori dei Conti.

- "Consulenti/Collaboratori": i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Federazione Italiana Giuoco Calcio in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

- "Datore di Lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

- "Delegati alla sicurezza": i soggetti destinatari della delega *ex* art. 16 del D.lgs. 81/2008 il quale prevede nello specifico che "*La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni: a) che essa risulti da atto scritto recante data certa; b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto*".

- "Destinatari": i membri degli Organi federali, i Dirigenti federali, i Dipendenti (ivi inclusi i distaccati), somministrati, coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Federazione

(es. Consulenti/ Collaboratori, Fornitori, etc.), ivi inclusi coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Federazione (es. Partner etc.).

- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Federazione Italiana Giuoco Calcio.

- "D.lgs. 231/2001" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni.

- "Federazione" o "FIGC": la Federazione Italiana Giuoco Calcio;

- "Fornitori": controparti contrattuali della Federazione con riferimento alla fornitura di beni e/o servizi.

- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e aggiornate nel giugno 2021.

- "Modello" o "MOG": il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

- "Organi federali": Assemblea, Presidente federale, i Vice-Presidenti federali, il Comitato di presidenza, il Consiglio Federale, il Segretario Generale e il Collegio dei Revisori dei Conti.

- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla valutazione sull'opportunità di un suo aggiornamento.

- "P.A.": la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

- "Partner": soggetti sia pubblici che privati, nazionali e/o esteri, con cui la FIGC intrattiene una qualunque forma di collaborazione, coerentemente con le funzioni e gli obiettivi di cui allo Statuto della FIGC.

- "Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

- "RSPP": il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel D.lgs. 81/2008 , designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero l'"*insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"* (art. 2 lett. l) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

Tale previsione adegua la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e, alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il regime della così detta responsabilità amministrativa - introdotto dal citato Decreto - ha lo scopo di coinvolgere gli Enti nella sanzione dei reati, compiuti nell' interesse o a vantaggio degli stessi; l'Ente, infatti, non è ritenuto responsabile se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa è totalmente autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato; ai sensi dell'art. 8 del Decreto, infatti, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

La responsabilità amministrativa si configura infine, anche in relazione ai reati connessi alle attività svolte dall'Ente all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato stesso.

1.2. I soggetti destinatari della norma

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) **Persone fisiche che rivestono posizione di vertice (di cui alla lettera a) dell'art. 5):** con esse si intendono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di

amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale[1]nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (i c.d. soggetti "apicali"). Con la locuzione "apicali" si intendono coloro che sono coinvolti nel potere di gestione dell'Ente, a prescindere dal fatto che costoro possano esercitarlo individualmente (e quindi a prescindere dalle deleghe loro attribuite) e a prescindere dal fatto che possano essere, in concreto, soggetti attivi del reato.

b) **Persone che rivestono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente:** con esse si intendono gli amministratori di fatto e tutti coloro che esercitano "un penetrante dominio sull'Ente", dettando dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.

c) **Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) dell'art. 5, i così detti "sottoposti":** con esse si intendono i dipendenti in genere e tutti i soggetti legati all'Ente in virtù di rapporti contrattuali e quindi tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico.

L'Ente, infine, non risponde dei reati commessi se le persone indicate al comma 1, lett. a) e b) dell'art. 5, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. I reati presupposto previsti dal decreto legislativo n.231/2001

La tipologia dei reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto si riferisce alle seguenti fattispecie criminose:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A. e di corruzione. (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*-1).
- Reati societari (art. 25-*ter*).

[1] La necessità di riconoscere autonomi spazi di responsabilità, anche penali, a tali soggetti è emersa innanzitutto nella pratica giurisprudenziale, attraverso il meccanismo della delega delle funzioni; successivamente, il legislatore ha espressamente recepito tale realtà configurando a carico di questi soggetti autonomi profili di responsabilità: il riferimento è ovviamente, alla legge in materia di sicurezza sul lavoro D.lgs. 81/2008.

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-*quater*).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*).
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* 1).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*).
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*);
- Delitti tentati (art.26): l'Ente potrà essere ritenuto responsabile in tutti casi in cui l'illecito risulti anche solo tentato, a norma dell'art. 56, commi 1 e 2 D.lgs. 231/2001.

Si specifica, infine, che l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001)[2].

2 La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 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. 2. 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."

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

- il reato deve essere commesso 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. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)[3] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- 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.

3 Art. 7 Codice Penale: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 Codice Penale: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 Codice Penale: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321,346-bis, 648 e 648-ter.1". Art. 10 Codice Penale: "Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della Giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

1.4. L'apparato sanzionatorio

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso, ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato; esse sono infatti commisurate *"per quote"*, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche dell'Ente.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche in sede cautelare e unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Possono essere inflitte le seguenti sanzioni interdittive:

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

Tali pene sono applicabili solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b. che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A., ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'Ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione

o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione.

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del Decreto (3 mesi - 2 anni) qualora l'Ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'Autorità Giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenirne nuovi.

1.5. L'esimente

Specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa sono previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, sia da soggetti in posizione verticistica che da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

In particolare, per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero per l'Ente che in sede giudiziaria dimostri che:

a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello

verificatosi, ovvero se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Per quanto concerne i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, si sottolinea che il D.lgs. 81/2008, al comma 5 dell'art. 30, al riguardo prevede espressamente che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro ("SGSL") del 28 settembre 2001 o alla ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al medesimo articolo 30 D.lgs. 81/2008 per le parti corrispondenti.

2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Nella predisposizione del presente Modello la FIGC si è ispirata ai principi espressi dalle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In particolare, il Modello è stato predisposto sulla base dell'ultima versione delle Linee Guida di Confindustria aggiornata a giugno 2021.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

a) individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

b) individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;

c) esecuzione del *risk assessment*;

d) individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;

e) *Gap Analysis*.

2.2 Il "*sistema di controllo preventivo*"

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria sono:

a) Codice Etico;

b) sistema organizzativo;

c) procedure manuali ed informatiche;

d) poteri autorizzativi e di firma;

e) sistemi di controllo e gestione;

f) comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo preventivo devono essere orientate ai seguenti principi:

a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

b) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

c) documentazione dei controlli;

d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;

e) individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

f) obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

a) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;

b) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

3. IL MODELLO DELLA FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO

3.1 La Federazione Italiana Giuoco Calcio

La Federazione Italiana Giuoco Calcio è stata fondata a Torino il 15 marzo 1898 con la denominazione Federazione Italiana Football (FIF) ed è stata riconosciuta dalla Federazione Internazionale (FIFA) nel 1905. Nel 1909 ha assunto la denominazione definitiva di Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC).

Nel 1921 da una procedura di scissione è seguita la costituzione della Confederazione Calcistica Italiana (CCI) che ha organizzato un proprio campionato nazionale. L'anno seguente, il 26 giugno 1922, si è tornati alla riunificazione. Nell'estate del 1926, per interessamento diretto del CONI, sono state emanate le "Carte di Viareggio" con cui si è operata una prima distinzione tra giocatori "dilettanti" e "non dilettanti". Nell'agosto 1948 è stato istituito il Consiglio Nazionale delle Leghe e nel 1959 definita l'organizzazione della Lega Nazionale Professionisti. Nel 2010 la Lega Nazionale Professionisti si è divisa in Lega Nazionale Professionisti Serie A e Lega Nazionale Professionisti Serie B. Attualmente sono costituite anche la Lega Italiana Calcio Professionistico (Lega Pro) e la Lega Nazionale Dilettanti (LND).

3.2 Funzione e scopo del Modello

La FIGC ha deciso, anche in attuazione dello Statuto federale, di conformarsi alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001, in quanto è consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità volta anche a rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo, al contempo, l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai suddetti temi, ai fini di una più adeguata prevenzione dei reati.

La FIGC è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri associati e degli *stakeholder* in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali e dei soggetti dagli stessi funzionalmente coordinati. Nei limiti delle attività svolte nell'interesse della FIGC e in quelle effettuate in nome e per conto, si richiede anche a Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance* della FIGC in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

3.3 Caratteristiche del Modello

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo capaci di identificare le anomalie del sistema e da strumenti di intervento volti a contrastarle. L'efficacia del Modello, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei a rilevare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità del Modello che ne determina l'efficacia è intesa in relazione:

a) alle Attività Sensibili individuate ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), D.lgs. 231/2001, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

b) ai processi di formazione delle decisioni dell'Ente e ai processi di attuazione nelle "Attività Sensibili" *ex* art. 6, comma 2, lett. b), D.lgs. 231/2001.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi di reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività dell'Ente. Per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6 del Decreto attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.
L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; contestualmente si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della FIGC o intervengano modifiche normative che possano vedere coinvolta la disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente.

3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

Con la finalità di migliorare la propria *governance* e di ridurre il rischio di commissione dei reati, la FIGC ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio Federale del 27 aprile 2015.
Il Modello FIGC è stato oggetto di successivi aggiornamenti e nel corso dell'ultimo anno è stato svolto un progetto interno finalizzato all'adeguamento del Modello coerentemente con la nuova organizzazione della Federazione e l'attuale ambito del Decreto.
A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche dirette alla revisione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi già esistente.
Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di analisi delle Attività Sensibili, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione della versione aggiornata del Modello.

1. Analisi delle Attività Sensibili ("*as-is analysis*")

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto federale, con particolare riferimento alle aree e ai settori di attività e alle modalità di possibile commissione dei reati.

L'analisi delle cd. Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

a) esame della documentazione;
b) interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura organizzativa;
c) ricognizione sulla passata attività della FIGC;
d) esame delle procedure di controllo vigenti e dei processi organizzativi attuati dalla FIGC.

Il predetto processo di analisi ha reso possibile individuare, all'interno della struttura federale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. "presupposto".

Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti.

2. Effettuazione della "*Gap Analysis*"

Sulla base della situazione esistente nella FIGC a seguito della "*as-is analysis*" (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate), sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di aggiornare il Modello *ex* D.lgs. 231/2001 della FIGC.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi in considerazione:

- **gli standard di controllo generali di trasparenza** applicati a tutte le Attività Sensibili del Modello, che di seguito si riportano:
  a) **Segregazione delle attività:** si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
  b) **Esistenza di norme/regolamenti/procedure/istruzioni formalizzate:** devono esistere disposizioni formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili;
  c) **Poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove

richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Federazione;

d) **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'Attività Sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali

- Gli **standard di controllo specifici** applicabili a singole Attività Sensibili e finalizzati a mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato. Tali standard sono elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati.

3. Struttura del Modello.

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

i. una "Parte Generale" contenente: i) l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello e dal D.lgs. 231/2001; ii) la previsione di un Organismo di Vigilanza collegiale, con individuazione delle funzioni, dei compiti, dei poteri e delle attività di reporting dell'Organismo verso gli Organi Federali, nonché dei flussi informativi verso di esso; iii) le modalità di formazione e diffusione del Modello; iv) il sistema disciplinare;

ii. una "Parte Speciale" nella quale:

a) sono individuate le Attività Sensibili, ovvero le attività federali per le quali potrebbe ravvisarsi il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231 del 2001;

b) sono riportati gli standard di controllo generali di trasparenza applicabili trasversalmente a tutte le Attività Sensibili e gli standard di controllo specifici che trovano applicazione in ogni singola Attività;

iii. il Codice Etico, il quale rappresenta lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Federazione, nonché un mezzo che si pone a garanzia ed a sostegno della reputazione della stessa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al D.lgs. 231/2001,

costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla FIGC;

iv. Procedura whistleblowing.

3.4.1 La metodologia nell'attività di *risk assessment*

Le attività di *risk assessment* poste in essere per l'adeguamento del Modello sono state finalizzate alla individuazione:

- del rischio inerente: calcolato ipotizzando la totale assenza di controlli;
- del rischio residuale: calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante il *risk assessment*.

Il rischio inerente è stato analizzato, per ogni Attività Sensibile individuata, sulla base di due componenti fondamentali:

- la probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi;
- le conseguenze e l'impatto dell'evento.

Dalla connessione delle componenti sopra indicate emerge l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale sulla Federazione.

La valutazione del rischio residuale, invece, è il risultato della combinazione del valore di rischio inerente, attribuibile ad una singola Attività Sensibile, con la valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno rilevato durante la fase di "*Gap Analysis*".

La valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione agli standard di controllo presi come riferimento (generali di trasparenza e specifici).

3.4.2. Illeciti rilevanti

L'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Federazione e promuovere a tutti i livelli federali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto federale, dell'attività svolta dalla Federazione e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati

rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati, non contemplati nella Parte Speciale, la Federazione ha valutato che il rischio non è applicabile o concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire gli altri reati possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali reati.

3.5 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa, la FIGC, in conformità alle sue politiche, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del Consiglio Federale del 27 aprile 2015. Con la medesima delibera, a seguito di adeguata informativa sul possesso dei requisiti richiesti da parte di ciascun membro, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri. Ciascun membro del Consiglio Federale ha altresì espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello, come risulta dal verbale della delibera. Anche il Collegio dei Revisori dei Conti ha preso atto del presente Modello impegnandosi formalmente al rispetto del Modello medesimo.

Successivamente in data 26 giugno 2023 il Consiglio Federale ha deliberato la presente versione aggiornata del Modello.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio Federale.

A tal fine sono da intendersi come "sostanziali" le modifiche dovute:

- ad adeguamenti alle normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- alla identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- alla commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- alla individuazione di aree di miglioramento nelle previsioni del Modello a seguito di

verifiche sull'efficacia del medesimo.

Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio Federale delega il Comitato di Presidenza, al quale è altresì attribuito il potere, anche su suggerimento dell'OdV, di effettuare direttamente le modifiche al Modello.

Tutte le suddette modifiche saranno comunicate al Consiglio Federale almeno con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della FIGC (art. 6.1, *b)* del D.lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo "*interno*", caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Con l'espressione "interno" si intende un organismo nominato dalla FIGC, composto da componenti esterni ed eventualmente anche interni all'Ente, che sia dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza e controllo relativa al Modello, non dotato di deleghe di funzioni operative e che risponda direttamente al Consiglio Federale.

La FIGC ha privilegiato la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale, e non monocratico e ha ritenuto che la composizione che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto sia quella di tre professionisti, dotati di specifiche capacità ispettive e di controllo ed esperti di *corporate governance* in generale e di *compliance* al Decreto in particolare.

L'OdV è in possesso delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla giurisprudenza in materia e, precisamente:

a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al Consiglio Federale.

In particolare, è necessario che l'OdV:

1. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
2. abbia possibilità di accesso alle informazioni rilevanti della FIGC;
3. sia dotato di un *budget* annuale a supporto delle attività di verifica tecnica necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati.

Invece, con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono essere titolari all'interno di FIGC di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura organizzativa, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa

adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi.

b) comprovata professionalità, onorabilità e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalersi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione, revisione, contabilità e finanza;

c) continuità d'azione. L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla FIGC, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

4.2 Durata in carica

L'OdV dura in carica tre anni. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio Federale.

4.3 Requisiti di Nomina, cause di ineleggibilità e decadenza

Il Consiglio Federale su proposta del Presidente federale provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina, dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità e onorabilità dei suoi componenti, i cui *curricula vitae* verranno allegati al relativo verbale.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e se nominati decadono coloro:

1. che vengono a trovarsi in conflitto di interesse[4], anche potenziale con FIGC che ne comprometta l'indipendenza;
2. che sono sottoposti a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina, quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a liquidazione coatta amministrativa e procedure equiparate), che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 Codice Civile, ovverosia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
3. che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o dal D.lgs. 159/2011;
4. che siano stati destinatari di un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), anche se con pena condizionalmente sospesa, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti *ex* Decreto;
5. che siano stati sottoposti a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori);
6. che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno alla FIGC nei cui confronti sia stata pronunciata una sentenza di condanna anche non passata in giudicato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
7. nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.lgs. 58/1998);
8. che rivestono incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio Federale della FIGC;

[4] Tra questi vi rientrano a titolo semplificativo e non esaustivo coloro che: i) intrattengono significativi rapporti d'affari con la FIGC, con la società da essa controllata o ad essa collegate (salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio dei Revisori dei Conti); ii) intrattengono significativi rapporti d'affari con i Dirigenti federali; iii) coloro che hanno rapporti con o fanno parte del nucleo familiare dei consiglieri esecutivi (dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado).

9. che svolgono funzioni operative o di business all'interno della FIGC o in società da essa controllate o ad essa collegate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, sono tenuti a dichiarare l'assenza di cause di ineleggibilità come sopra indicate e, successivamente, comunicare immediatamente al Presidente federale ed agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Qualora il sorgere di una delle cause di ineleggibilità riguardi la maggioranza dei membri dell'Organismo, quest'ultimo si intenderà decaduto e si procederà alla sua sostituzione nelle formule previste dal Par. 4.3.2 "Processo di sostituzione".

4.3.1. Cause di sostituzione

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, costituiscono motivi di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

a) le dimissioni del componente dell'Organismo di Vigilanza o il decesso;

b) la revoca per giusta causa, deliberata dal Consiglio Federale previa proposta del Presidente federale.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) una sentenza di condanna della FIGC ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, anche non passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.7;
c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
e) in caso di soggetti interni alla struttura organizzativa, le eventuali dimissioni o licenziamento.

Qualora le ipotesi di sostituzione e revoca riguardino la maggioranza dei membri dell'Organismo si procederà alla sua sostituzione nelle formule previste dal Par. 4.3.2. "Processo di sostituzione".

4.3.2. Processo di sostituzione e revoca

- Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi deve darne notizia immediata mediante comunicazione scritta agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza unitamente al Presidente Federale e decade automaticamente dalla carica. Il Presidente Federale: effettuerà la proposta di sostituzione al Consiglio Federale, in caso di rinuncia del componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali, da decesso o da decadenza;
- effettuerà la proposta di revoca al Consiglio Federale e la conseguente nuova nomina, in caso di configurazione a carico di uno dei componenti di condizioni che determinano la revoca per giusta causa.

Nel caso in cui le ipotesi di sostituzione e/o decadenza riguardino la maggioranza dei componenti, l'Organismo si intende decaduto e il Consiglio Federale, con la massima sollecitudine, su proposta del Presidente federale, provvede a nominare nuovi componenti.

4.4. Funzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura organizzativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei c.d. reati "presupposto";
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

i. Verifica e controllo:

   a) attuare le procedure di controllo previste dal Modello;

   b) proporre all'approvazione del Consiglio Federale l'adozione di procedure interne per il rafforzamento del sistema di controlli interni;

   c) condurre ricognizioni sull'attività della FIGC ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;

d) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla FIGC, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi federali deputati;

e) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso trasmesse o tenute a sua disposizione;

f) coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni competenti:

- sugli aspetti dell'attività associativa che possono esporre la FIGC al rischio di commissione di uno dei Reati;
- sui rapporti con i Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner della FIGC nell'ambito delle Attività Sensibili;
- sulle operazioni straordinarie della FIGC;

g) attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

ii. <u>Formazione</u>:

a) vagliare i programmi di formazione per i Dipendenti/Collaboratori e gli Organi Federali elaborati dalla FIGC così come il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;

b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, ivi compresa la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

iii. <u>Sanzioni</u>:

a) coordinarsi con le funzioni competenti e con gli Organi Federali per valutare l'adozione da parte di questi ultimi di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 6).

iv. Aggiornamenti:

b) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;

c) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni interessate;

d) monitorare, ove presente, l'aggiornamento dell'organigramma, nel quale è descritta l'organizzazione dell'Ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici e relative funzioni. A tal fine l'OdV monitora l'evoluzione della struttura della FIGC, con particolare riferimento a quelle attività di riorganizzazione interna da cui possano derivare conseguenze per l'applicabilità del Modello Organizzativo.

4.5 Poteri dell'OdV

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura della FIGC o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Federali o alle funzioni competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato dalla Funzione Internal Audit individuato all'interno di FIGC sulla base dei principi di indipendenza e autonomia indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV potrà essere altresì supportato da tutti i Dirigenti federali e dai Responsabili di Funzione/Area/Struttura della FIGC.

In capo a questi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricadono le seguenti attività: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione e dei

Collaboratori/Consulenti operanti nell'area di competenza; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai Dirigenti federali e ai Responsabili di Funzione/Area/Struttura specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura della FIGC sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni.

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Inoltre, il Consiglio Federale della FIGC conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla FIGC;
- potere di avvalersi di tutte le strutture della FIGC, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dirigenti federali, Dipendenti e i Collaboratori, inclusa la società di revisione (qualora incaricata), in relazione a tutte le attività della FIGC;
- potere di richiedere al Presidente federale di affrontare questioni urgenti, relative alla normativa di cui al D.lgs. 231/2001 ovvero al Modello;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio Federale dovrà approvare ogni anno un *budget* annuale di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste di integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.4 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi della FIGC

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Presidente federale ove risultino anche fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata;
- la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio Federale e nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti.

L'OdV predispone annualmente, un rapporto scritto per il Consiglio Federale e per il Collegio dei Revisori dei Conti sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli effettuati e sull'esito degli stessi, nonché sull'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e sugli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV presenta altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla FIGC, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in FIGC per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e/o il Collegio dei Revisori dei Conti per gli adempimenti che possono avere rilevanza relativamente al controllo dei flussi finanziari e di bilancio;

- con “Risorse Umane e Organizzazione in ordine ai procedimenti disciplinari e con la Funzione Formazione in ordine alla formazione del personale;
- con il Delegato della Sicurezza o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per le problematiche attinenti alla sicurezza sul lavoro dei lavoratori;
- con la Funzione *Total Security* e la Funzione *Information Technology* per i controlli relativi ai sistemi informatici.

4.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Gli obblighi di informazione da parte dei Destinatari sono dettagliati all’interno del documento *“Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza*”.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un Dirigente Federale o un membro degli Organi Federali non adempia agli obblighi informativi menzionati nel documento, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

4.6 Whistleblowing

I Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare direttamente all’OdV segnalazioni “circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”, o “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’Ente” di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali segnalazioni devono essere effettuate nelle modalità descritte nella Procedura Whistleblowing a cui si rimanda.

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti/Collaboratori Fornitori e Partner saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla FIGC.

4.7.Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza svolta continuamente sull'effettività del Modello (e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso), l’OdV effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di

prevenire i Reati, coadiuvato anche da soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità e indipendenza.

Tale attività può concretizzarsi, tra l'altro, in una verifica a campione dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla FIGC in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità delle stesse alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni eventualmente ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei Dipendenti, dei Dirigenti federali e degli Organi federali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'Ente.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne, o esterne, che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono riportate nel *report* annuale al Consiglio Federale e al Collegio dei Revisori dei Conti e, in caso di emersione di criticità, saranno indicate le azioni migliorative e correttive da attuare.

4.7 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.4 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV, ed al personale delegato dall'OdV.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della FIGC garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati ai Dipendenti al momento dell'adozione/aggiornamento stesso.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Modello ed il testo del D.lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla FIGC una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della FIGC. In particolare, la FIGC ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti;
2. Membri del Consiglio Federale ed altri Dirigenti federali.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, al quale è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reati cd. "*presupposto*" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

5.2 Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner

Relativamente ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner in coordinamento con l'OdV la FIGC ha istituito adeguati sistemi di comunicazione ed informazione verso i medesimi affinché tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello.

5.3 Obblighi di vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di responsabili di ciascuna Funzione/Struttura/Area hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'OdV. Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di responsabile di ciascuna Funzione/Struttura/Area non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della FIGC secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. *e)*, D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, un adeguato sistema disciplinare deve sanzionare:

- la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso;
- la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, da considerare disposizioni impartite dal Datore di Lavoro, come previsto dall'art. 2104 c.c.;
- la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte dei Dipendenti e dei Dirigenti Federali , realizzata con la mancata trasmissione, in tutto o in parte, e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni;
- i comportamenti illeciti di Dirigenti federali, Dipendenti, Consiglieri Federali per qualsiasi inosservanza del Modello che configuri violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, leda il rapporto di fiducia instaurato con la Federazione.

Le violazioni del Modello organizzativo ed, in particolare, delle regole contenute nello stesso, dei principi espressi nel Codice Etico, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della

Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti, dello Statuto FIGC e delle norme e delle procedure federali.

Il presente sistema disciplinare, come sopra evidenziato, sanziona la violazione del Modello, delle procedure interne riferibili alle attività federali nel cui ambito può sussistere il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs. 231/2001, la violazione dei principi etici condivisi dalla Federazione ed enucleati nel relativo Codice Etico, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001. Nella considerazione che ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, sono stati individuati taluni parametri che possono oggettivamente costituire linee guida per l'applicazione della sanzione disciplinare. Tali parametri, di natura oggettiva, non consentono valutazioni discrezionali e tengono conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, questi dovranno essere desunti, di volta in volta, dalle circostanze riconducibili al caso concreto, di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

6.2 Violazioni

Le violazioni sono distinte in:

- **violazione lieve/mancanza lieve**: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compresi quelli all'immagine della Federazione o conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della Federazione stessa;
- **violazione grave /mancanza grave**: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nei regolamenti, nelle procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Federazione al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. 231/2001;
- **violazione gravissima**: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nei regolamenti e nelle procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Federazione al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. 231/2001, da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Federazione;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

6.3 Sanzioni

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti federali

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento ovvero ledere seriamente il rapporto di fiducia instaurato tra la Federazione e il Dirigente federale, l'OdV formalizzerà - mediante apposito "verbale di verifica" - le violazioni riscontrate al Consiglio Federale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti disciplinari e, contestualmente, al Collegio dei Revisori dei Conti.

Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai Dipendenti che violano il Modello, il Codice Etico, i regolamenti, le procedure, gli obblighi informativi all'OdV e gli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001 conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dei CCNL applicabili, sono irrogabili le sanzioni disciplinari nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Le mancanze dei Dipendenti sono disciplinate dalle norme di cui al CCNL e possono dar luogo all'adozione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;

- multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Detti provvedimenti saranno adottati dopo aver valutato il comportamento in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nelle forme previste dalla "*Contrattazione Collettiva nazionale personale non dirigente Sport e Salute e Federazioni Sportive Nazionali*".

Le sanzioni saranno applicate in conformità a quanto previsto dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, dal Contratto e dalle procedure federali e dovranno essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente il Collegio dei Revisori dei Conti ed il Comitato di presidenza: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la proposta al Consiglio Federale di revocare l'incarico ai membri dell'OdV che abbiano violato il Modello e della conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Sanzioni nei confronti dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori o dei Partner delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni diretti o indiretti alla FIGC, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.