



**SANSEBASKET ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

CREMONA, 26/08/2024

# INDICE

<b>1</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</b>	<b>1</b>
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	1
1.2	LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. 231/2001	1
1.3	I REATI PRESUPPOSTO E IL SISTEMA SANZIONATORIO	2
1.4	LE CONDOTTE ESIMENTI	4
1.5	LE LINEE GUIDA E IL D.LGS. 39/2021	6
<b>2</b>	<b>IL MODELLO ADOTTATO DA SANSEBASKET A.S.D.</b>	<b>7</b>
2.1	SANSEBASKET ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA	7
2.2	GLI SCOPI DEL MODELLO	7
2.3	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	8
2.4	LA STRUTTURA DEL MOGC E I REATI RILEVANTI	8
2.5	I DOCUMENTI INTEGRANTI IL MOGC	10
2.6	DIFFUSIONE DEL MOGC AI COLLABORATORI E AI TERZI	10
2.7	LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL MOGC E DEL CODICE ETICO	12
2.8	LE SEGNALAZIONI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	13
<b>3</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>17</b>
3.1	CARATTERISTICHE	17
3.2	INCARICO DI ODV	17
3.3	FUNZIONI E COMPITI DELL'ODV	18
3.4	POTERI E RISORSE DELL'ODV	19
3.5	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV	20
<b>4</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVAZIONE DEL MOGC</b>	<b>23</b>
4.1	PRINCIPI GENERALI	23
4.2	DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE"	24
4.3	CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	25
4.4	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	26
4.5	SANZIONI PER I COLLABORATORI E I VOLONTARI	27
4.6	SANZIONI PER IL VERTICE AZIENDALE	28
4.7	SANZIONI PER I TERZI	28
4.8	MISURE SANZIONATORIE AI SENSI DELL'ART. 6, CO. 2-BIS, LET. D), D.LGS. 231/2001	28

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 e rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora in avanti, per brevità, **D.Lgs. 231/2001**), si occupa di disciplinare la “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi conseguenti da reato*”.

Ai sensi dell’art. 1, la normativa si applica a tutti gli enti a soggettività privata, inclusi quelli senza personalità giuridica, ai c.d. “enti pubblici economici” e alle c.d. “società miste”, ovvero enti a soggettività mista pubblica/privata.

Risultano esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e, in linea generale, tutte le entità esercenti funzioni di rango costituzionale.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un regime di responsabilità amministrativa per gli enti cui lo stesso si applica, la quale si affianca alla responsabilità della persona fisica, autrice materiale del reato. Tale regime di responsabilità ha come finalità quella di coinvolgere gli enti, all’interno del procedimento sanzionatorio, nel cui interesse o vantaggio viene compiuto il reato. Si noti come, in ogni caso, i reati i quali possono dare luogo a tale responsabilità sono solo quelli **tassativamente** elencati nel D.Lgs. 231/2001.

### 1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. 231/2001

Per il D.Lgs. 231/2001, i soggetti che compiono un reato e che possono determinare la responsabilità amministrativa dell’ente sono:

- i. le persone fisiche che ricoprono una **posizione di vertice** (rappresentanza o amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);

- ii. le persone fisiche che, **di fatto**, esercitano la gestione il controllo dell'ente;
- iii. le persone fisiche sottoposte a direzione e vigilanza dei soggetti di cui sopra.

Sul punto, è opportuno rilevare che non è necessario che le persone fisiche soggette a direzione e vigilanza altrui abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”<sup>1</sup>.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.3 I REATI PRESUPPOSTO E IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il D.Lgs. 231/2001 elenca le seguenti **fattispecie di reato**, le quali possono dare luogo a responsabilità amministrativa dell'ente:

- i. reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25<sup>2</sup>;
- ii. delitti informatici e trattamento illecito dei dati<sup>3</sup>;
- iii. delitti di criminalità organizzata<sup>4</sup>;
- iv. delitti in materia di falsità di monete<sup>5</sup>;
- v. delitti contro l'industria e il commercio<sup>6</sup>;

---

<sup>1</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

<sup>2</sup> Artt. 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis del codice penale.

<sup>3</sup> Artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-quinquies del codice penale.

<sup>4</sup> Artt. 416, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale; art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309; art. 407, comma 2, lettera a), n. 5, c.p.p.; in generale, tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo mafioso e della relativa condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni criminali.

<sup>5</sup> Artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 del codice penale.

- vi. reati societari<sup>7</sup>;
- vii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico<sup>8</sup>;
- viii. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.);
- ix. delitti contro la personalità individuale<sup>9</sup>;
- x. reati di abuso di mercato<sup>10</sup>;
- xi. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi violando le norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- xii. reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità la cui provenienza sia illecita, nonché reati di autoriciclaggio (artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter* n. 1 del c.p.);
- xiii. i delitti previsti dagli artt. 171, co. 1, lettera a-*bis*), e co. 3, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*, L. 22 aprile 1941, n. 633, in materia di violazione del diritto d'autore;
- xiv. delitti di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci;
- xv. reati ambientali<sup>11</sup>;
- xvi. reati transnazionali<sup>12</sup>;
- xvii. delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare<sup>13</sup>;
- xviii. reati di razzismo e xenofobia (art. 3, co. 3-*bis*, L. 13 ottobre 1975, n. 654);

---

<sup>6</sup> Artt. 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale.

<sup>7</sup> Artt. 2621, 2621-*bis*, 2622, 2623, 2625 co. 2, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-*bis*, 2632, 2633, 2635, 2635-*bis*, 2636, 2637, 2638 del codice civile.

<sup>8</sup> Artt. 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 280, 289-*bis* del codice penale, nonché l'art. 2 della Convenzione di New York del 1999, richiamato dall'art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001.

<sup>9</sup> Artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quater* n. 1, 600-*quinquies*, 601, 602, 603-*bis* del codice penale.

<sup>10</sup> Artt. 184, 185, 187-*bis* e 187-*ter* del T.U.F. (Testo Unico della Finanza, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

<sup>11</sup> Artt. 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale. Artt. 137 co. 2-3-5-11-13, art. 256 co. 1-3-4-5-6, art. 257 co. 1-2, art. 258 co. 4, art. 259 co.1, art. 260, art. 260-*bis* co. 6-7-8, art. 279 co. 5 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152. Art. 1 co. 1-2, art. 2 co. 1-2 e art. 3-*bis* della L. 7 febbraio 1992, n. 150. Art. 3 co. 6 della L. 28 dicembre 1993 n. 549. Art. 8 co. 1-2 e art. 9, co. 1-2 del D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202.

<sup>12</sup> L'art. 3, L. 24 febbraio 2006, n. 104, definisce il reato transnazionale come il delitto che: **i)** è commesso in più Stati **o ii)** è commesso in uno Stato, ma parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvengono in un altro Stato **o iii)** è commesso in uno Stato, ma nel reato è implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato **o iv)** è commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

<sup>13</sup> Art. 12 co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, nonché art. 22, co. 12-*bis* del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

- xix. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco, scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, L. 13 dicembre 1989, n. 401);
- xx. reati tributari;
- xxi. reati di contrabbando.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti **tipologie di sanzioni**:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

La sanzione **a)** costituisce la sanzione di necessaria applicazione ed il cui pagamento è responsabile l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Le sanzioni **b)** si applicano solo per i reati dove sono espressamente previste. Affinché le stesse siano comminate, è necessario che: i) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità; ii) la commissione del reato sia determinata o agevolata dalle gravi carenze organizzative dell'ente; iii) in alternativa a i) e ii), l'illecito sia reiterato.

La sanzione **c)** viene sempre disposta, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La sanzione **d)** può essere disposta, per estratto o per intero, dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede, quando è applicata una sanzione **b)**.

Qualora i delitti sopra indicati siano commessi nella forma del **tentativo**, le sanzioni a) e b), in termini rispettivamente di importo e di tempo, sono da ridotte da un terzo fino alla metà.

#### 1.4 LE CONDOTTE ESIMENTI

Gli artt. 6 e 7, D.Lgs. 231/2001, prevedono forme di esonero dalla responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In particolare, qualora il reato sia commesso da un soggetto che riveste una posizione di vertice o che, di fatto, esercitato la gestione e il controllo, l'art. 6 prevede l'esonero della responsabilità se l'ente dimostra:

- a) che l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prime che il reato fosse commesso, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, "**MOGC**") idoneo a prevenire il reato verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC è stato affidato ad un organismo dell'ente, il c.d. **Organismo di Vigilanza** (di seguito, per brevità, "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOGC;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Qualora il reato sia commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e controllo, l'ente sarà liberato qualora dimostri la condotta di cui al punto a) sopra.

Il D.Lgs. prevede, all'art. 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del MOGC:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere reati;
- b) previsione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee al fine di impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC.

## 1.5 LE LINEE GUIDA E IL D.LGS. 39/2021

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i MOGC possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità.

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 (di seguito, per brevità, D.Lgs. 39/2021) ha previsto un obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 39/2021, le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva.

La predisposizione del presente MOGC è ispirata a tali Linee Guida, cui si rimanda e che si intendono qui integralmente richiamate.

## 2 IL MODELLO ADOTTATO DA SANSEBASKET A.S.D.

### 2.1 SANSEBASKET ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA

Sansebasket Associazione Sportiva Dilettantistica (di seguito, per brevità, solo “ASD”) è una associazione affiliata alla Federazione Italia Pallacanestro (di seguito, per brevità, “FIP”) con il nr. **027457** ed iscritta al Registro Nazionale delle Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche.

La ASD esercita in via stabile e principale l’organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche, comprese la formazione, didattica, preparazione e assistenza all’attività sportiva dilettantistica, con particolare riferimento, ma non in via esclusiva, alla discipline sportive della pallacanestro e del basket, così come regolamentate dalle rispettive Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate ed Enti di Promozione Sportiva, a cui delibererà di affiliarsi e di cui accetta statuti e regolamenti.

La ASD, inoltre, esercita attività secondarie e strumentali all’attività principali, le quali sono elencate all’art. 4, co. 2, dello Statuto, cui si rimanda.

### 2.2 GLI SCOPI DEL MODELLO

Il presente MOGC, anche sulla scorta delle linee guida della FIP, si propone come scopi quelli di:

- a. promuovere una **cultura** ed un **ambiente inclusivi** che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare i minori, garantiscano l’equità e l’uguaglianza e valorizzino le diversità;
- b. **rendere consapevoli** i tesserati dei propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- c. individuare ed attuare adeguate **misure, procedure e politiche di *safeguarding***, le quali riducano i rischi di condotte lesive dei diritti dei tesserati, con particolare attenzione ai minori;

- d. gestire **tempestivamente** e **efficacemente** le segnalazioni di fenomeni di abuso, di violenza e di discriminazione;
- e. **informare** i tesserati sulle misure e procedure di prevenzione e di contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;

### 2.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La costruzione del presente MOGC, e la successiva redazione, si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- I. esame preliminare del contesto della ASD mediante analisi dei documenti della medesima, al fine di definire l'organizzazione, le attività eseguite e i processi in cui tali attività sono articolate;
- II. individuazione delle aree di attività e dei processi "a rischio" o "strumentali" alla commissione dei reati e degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- III. definizione, in via di ipotesi, delle possibili modalità di commissione dei reati e degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito dei summenzionati processi "a rischio" o "strumentali";
- IV. rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della ASD finalizzato a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

### 2.4 LA STRUTTURA DEL MOGC E I REATI RILEVANTI

La ASD ha inteso predisporre un MOGC che tenga conto della propria peculiare realtà, struttura organizzativa e sistema di governo.

In particolare, il presente MOGC si compone di una **Parte Generale**, che contiene tutti i principi del medesimo, e di una **Parte Speciale**, relativa ai reati ritenuti maggiormente rilevanti per la ASD.

A seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto esercitata dalla ASD e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- a. corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24, 25 e 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- b. delitti informatici di cui all'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- c. delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001
- d. reati societari richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- e. delitti contro la personalità individuale richiamati all'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001;
- f. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- g. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- h. delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- i. induzione a non rendere ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001;
- j. delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- k. reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001;
- l. reati transnazionali di cui alla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- m. frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001;
- n. reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

L'OdV nominato ai sensi del presente MOGC valuterà periodicamente la completezza del medesimo e la sua capacità di prevenire i reati e, ove dovesse

riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco di cui sopra siano divenute nel frattempo rilevanti per la ASD, promuoverà il tempestivo aggiornamento del MOGC.

## 2.5 I DOCUMENTI INTEGRANTI IL MOGC

Formano parte integrante e sostanziale del presente MOGC:

- a. il codice etico della ASD, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dei destinatari del MOGC (di seguito, per brevità, **Codice Etico**);
- b. il sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del MOGC (di seguito, per brevità, **Sistema Sanzionatorio**);
- c. tutti i documenti aventi il fine di descrivere e di attribuire responsabilità a coloro che operano nei processi "a rischio" o "strumentali".

Ne consegue che con il termine MOGC deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutto il materiale che persegue le finalità indicate nel MOGC stesso.

## 2.6 DIFFUSIONE DEL MOGC AI COLLABORATORI E AI TERZI

Le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel MOGC e nel Codice Etico della ASD.

È infatti obiettivo della ASD garantire una corretta conoscenza da parte dei volontari, collaboratori e terzi circa il contenuto del MOGC, del Codice Etico e degli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente MOGC, la formazione e l'informazione è gestita dal membro del Consiglio Direttivo della ASD avente in delega la gestione dei rapporti con i volontari e i collaboratori, nonché dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD.

In particolare, l'adozione del MOGC è comunicata tramite *e-mail*, che sarà inviata a tutti i collaboratori e volontari presenti nella ASD, e alla quale verranno allegati, nel formato “.pdf/a” il MOGC e il Codice Etico. Per tutti i Destinatari, presenti e futuri, che non posseggono un indirizzo *e-mail*, i suddetti documenti vengono consegnati a mano in formato cartaceo.

È prevista una specifica attività di **formazione continua ed obbligatoria**, che potrà essere sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche, nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici.

Di tale formazione verrà data prova tramite attestati di partecipazione, i quali, in base a quanto previsto dalle Linee Guida FIP, avranno **cadenza almeno semestrale**.

L'attività di formazione e di aggiornamento viene 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 Società. Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei destinatari, è archiviata, presso la sede della ASD, una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il MOGC, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'OdV.

Inoltre, come sancito all'art. 6 delle Linee Guida FIP, il MOGC e i documenti ad esso correlati saranno pubblicati sul sito *internet* della ASD.

La ASD prevede altresì la diffusione del MOGC alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di consulenza, agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i **Terzi**).

I Terzi sono invitati a prendere visione del Codice Etico e MOGC, pubblicati sul sito *internet* della medesima.

Nel testo contrattuale e/o nelle condizioni generali di fornitura sono inserite specifiche clausole volte ad informare i Terzi dell'adozione del MOGC, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di essere a conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti ivi contenuti.

## 2.7 LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL MOGC E DEL CODICE ETICO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, i destinatari del MOGC che vengano a conoscenza di comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenute nel MOGC e nel Codice Etico, possono effettuare segnalazioni **circostanziate**, fondate su elementi **di fatto**, **precisi** e **concordanti**.

Tali segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità alternative:

- a. segnalazione al seguente indirizzo *e-mail*: [odv.sansebasket@gmail.com](mailto:odv.sansebasket@gmail.com), che, come richiesto dall'art. 6, co. 2-*bis*, lett. a), D.Lgs. 231/2001, assicura la privacy e la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b. a mezzo comunicazione cartacea, mediante l'invio di una busta sigillata, su cui è indicato “**all’attenzione dell’OdV – riservata e personale**” all’indirizzo:

Studio Sentati e Manini Commercialisti SRL STP

Via Stefano Jacini 7

26100 – Cremona

All’attenzione dell’OdV

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della ASD o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, l'OdV può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOGC saranno garantiti avverso ogni forma di ritorsione e/o discriminazione

## 2.8 LE SEGNALAZIONI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

In conformità alle Linee Guida FIP, al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione, nonché allo scopo di garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, la ASD ha nominato, dal 1° luglio 2024, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito *responsabile safeguarding*).

Di tale nomina è stata data notizia mediante pubblicazione sul sito *internet*, affissione presso la sede della ASD e comunicazione al responsabile federale delle politiche di *safeguarding*.

Il *responsabile safeguarding* viene nominato dal Consiglio Direttivo ed il suo mandato è pari alla stagione sportiva.

I requisiti per la nomina sono: **i)** essere indipendente e privo di conflitti di interesse; **ii)** avere conoscenze giuridiche e/o psicologiche; **iii)** non aver subito alcuna condanna<sup>14</sup>.

Tale figura:

- a. vigila sull'adozione e sull'effettività del MOGC;
- b. può effettuare audizioni ed ispezioni, anche senza preavviso;
- c. segnala le violazioni all'OdV secondo le modalità precedentemente descritte;
- d. adotta ogni opportuna iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione all'interno della ASD;

---

<sup>14</sup> A tale fine, la ASD si riserva la possibilità di richiedere agli enti competenti il casellario giudiziario del Responsabile.

- e. raccoglie, con le modalità che saranno successivamente descritte, le segnalazioni di abuso, violenza e discriminazione, tutelando l'anonimato del segnalante;
- f. dopo aver svolto le opportune verifiche, segnala agli organi competenti ciò che ha appreso;
- g. se lo ritiene necessario, propone modifiche al MOGC;
- h. fornisce ogni informazione e ogni documento che sarà eventualmente richiesto dal responsabile federale per le politiche di *safeguarding*;
- i. con cadenza annuale, entro il 30/06 di ogni stagione sportiva, dovrà relazionare il Consiglio Direttivo in merito all'attività svolta.

In conformità a quanto previsto dalla Linee Guida della FIP, coloro che vengano a conoscenza di comportamenti di abuso, violenza e discriminazione possono effettuare segnalazioni **circostanziate**, fondate su elementi **di fatto, precisi e concordanti**.

Tali segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità alternative:

- a. segnalazione al seguente indirizzo: [safeguarding.sansebasket@gmail.com](mailto:safeguarding.sansebasket@gmail.com), che, come richiesto dalle Linee Guida della FIP, assicura la privacy e la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b. a mezzo comunicazione cartacea, mediante l'invio di una busta sigillata, su cui verrà indicato “**all’attenzione del responsabile *safeguarding* – riservata e personale**” all’indirizzo:

Studio Sentati e Manini Commercialisti SRL STP

Via Stefano Jacini 7

26100 – Cremona

All’attenzione del *responsabile safeguarding*

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di

riservatezza applicabili al trattamento dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della ASD o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, il *responsabile safeguarding* può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOGC saranno garantiti avverso ogni forma di ritorsione e/o discriminazione.

Qualora la segnalazione coinvolga un minore come presunta vittima, il genitore o chi ne fa le veci devono essere informati, a condizione che questo non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Il *responsabile safeguarding* non è un lavoratore sportivo e le sue funzioni si possono esercitare mediante le ordinarie forme di lavoro, ovvero attraverso la forma volontaria e gratuita (fermo restando l'obbligo di copertura assicurativa).

La cessazione dell'incarico può avvenire per una delle seguenti cause:

- a. **scadenza** dell'incarico;
- b. **revoca** per giusta causa a seguito di decisione del Consiglio Direttivo<sup>15</sup>;
- c. **rinuncia** da parte del medesimo;
- d. **sopravvenire** di una delle cause di decadenza o ineleggibilità.

La cessazione dell'incarico deve essere disposta immediatamente il Consiglio Direttivo deve riunirsi nell'immediatezza, al fine di nominare un nuovo responsabile. Nel periodo di vacanza, i compiti del responsabile saranno in capo all'OdV. Se anche l'OdV è impossibilitato ad esercitare questa funzione, questa sarà in capo al Presidente del Consiglio Direttivo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza:

---

<sup>15</sup> La giusta causa di revoca sussiste, per esempio, in caso di: coinvolgimento in un procedimento penale, violazione degli obblighi cui è tenuto, grave negligenza.

- a. l'interdizione, inabilitazione o condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro del Consiglio Direttivo o del Collegio Sindacale della ASD.

Qualora nel corso dell'incarico dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il responsabile è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio Direttivo, che disporrà la cessazione dell'incarico con le modalità sopra descritte.

### 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 CARATTERISTICHE

Conformemente a quanto disposto agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, le caratteristiche dell'OdV devono essere:

- a. autonomia e indipendenza, ove con:
  - a. **autonomia** si intende il fatto che l'OdV non è assoggettato in alcun modo agli organi della ASD;
  - b. **indipendenza** si intende il fatto che l'OdV è dotato di poteri di iniziativa e controllo;
- b. **professionalità**, sicché l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- c. **continuità d'azione**, per cui l'OdV è tenuto ad esercitare le sue prerogative con costanza nel tempo, elevandosi a struttura della ASD.

#### 3.2 INCARICO DI ODV

L'OdV della ASD viene nominato dal Consiglio Direttivo quale **organo monocratico**, resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dell'incarico può avvenire per una delle seguenti cause:

- a. **scadenza** dell'incarico;
- b. **revoca** per giusta causa a seguito di decisione del Consiglio Direttivo<sup>16</sup>;
- c. **rinuncia** da parte del medesimo;
- d. **sopravvenire** di una delle cause di decadenza o ineleggibilità.

La cessazione dell'incarico deve essere disposta immediatamente il Consiglio Direttivo deve riunirsi nell'immediatezza, al fine di nominare un nuovo responsabile.

---

<sup>16</sup> Cfr. quanto scritto al precedente punto 15.

Nel periodo di vacanza, i compiti dell'OdV saranno in capo al responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni. Se anche questi è impossibilitato ad esercitare questa funzione, questa sarà in capo al Presidente del Consiglio Direttivo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza:

- a. l'interdizione, inabilitazione o condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro del Consiglio Direttivo o del Collegio Sindacale della ASD.

Qualora nel corso dell'incarico dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il responsabile è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio Direttivo, che disporrà la cessazione dell'incarico con le modalità sopra descritte.

### 3.3 FUNZIONI E COMPITI DELL'ODV

In conformità al D.Lgs. 231/2001, la funzione dell'OdV consiste nel:

- a. vigilare sull'effettiva applicazione del MOGC in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- b. verificare l'efficacia del MOGC e la sua capacità di prevenire i reati considerati;
- c. individuare e proporre al Consiglio Direttivo aggiornamenti del MOGC dovuti alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali.
- d. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio Direttivo siano state effettivamente recepite nel MOGC.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente i processi a rischio reato e l'adeguatezza dei controlli al fine di consentire il loro aggiornamento in funzione dei mutamenti. Sono parte fondamentale di questo compito i destinatari stessi del MOGC, che sono tenuti a segnalare all'OdV qualsiasi comportamento contrario al MOGC, con le modalità che sono descritte al paragrafo 2.7;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito dei processi a rischio reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti per il rispetto del MOGC, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del MOGC che siano state portate alla sua attenzione o che emergano nel corso delle attività di vigilanza;
- verificare che gli elementi previsti nel MOGC per i diversi tipi di reati vengano effettivamente rispettati e siano rispondenti alle finalità del MOGC.

#### 3.4 POTERI E RISORSE DELL'ODV

Per lo svolgimento di tali funzioni, sono attribuiti all'OdV i seguenti **poteri**:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla ASD con i terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle diverse strutture della ASD e degli organi sociali che possono essere coinvolti nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti, anche esterni alla ASD.

Quanto alle **risorse**, il Consiglio Direttivo assegna all'OdV le risorse sia finanziarie sia umane opportune per lo svolgimento dell'incarico. In particolare, all'OdV si attribuisce un'**autonomia** nei poteri **di spesa**, nonché la **libertà** di stipulare e gestire incarichi con professionisti terzi in possesso delle competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

### 3.5 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV

#### 3.5.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV, questi deve essere informate, con apposite segnalazioni da parte dei destinatari del MOGC, in merito agli eventi i quali potrebbero comportare la responsabilità della ASD ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I **flussi informativi** si distinguono in **informazioni periodiche** e in **informazioni nel caso di particolari eventi**.

Nella prima tipologia, rientrano:

- le segnalazioni effettuate dai destinatari del MOGC relativamente alla violazione del MOGC, nonché quelle relative alla commissione o ragionevole convinzione di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 o di pratiche non in linea col codice etico e di condotta della ASD;

- le segnalazioni dei terzi relativamente alla violazione del MOGC, nonché quelle relative alla commissione o ragionevole convinzione di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, nei limiti e secondo le modalità previste nei relativi accordi contrattuali.

Nella seconda tipologia, rientrano:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini o di procedimenti che vedano coinvolta la ASD o i destinatari del MOGC;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, dal *responsabile safeguarding* o dal Collegio dei Sindaci) e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti la ASD o i destinatari del MOGC, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del MOGC;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito dei processi a rischio reato;
- i mutamenti nei processi a rischio reato o potenzialmente a rischio.
- le eventuali comunicazioni del Collegio dei Sindaci in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;

- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Collegio dei Sindaci in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

La ASD adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV, a propria discrezione, può individuare e proporre al Consiglio Direttivo l'istituzione di specifici flussi periodici di informazioni, con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza e sull'efficacia del MOGC, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità, proponendo i relativi correttivi.

### 3.5.2 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ODV

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il MOGC permane in capo al Consiglio Direttivo, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del MOGC e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio Direttivo di:

- comunicare tempestivamente eventuali problemi, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del MOGC.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio Direttivo e/o dal Collegio dei Sindaci per riferire in merito al funzionamento del MOGC o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà comunicare:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- segnalare al Consiglio Direttivo e al Collegio dei Sindaci comportamenti/azioni non in linea con il MOGC al fine di:
  - acquisire dal Consiglio Direttivo tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - dare indicazione per la rimozione delle carenze.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio dei Sindaci se la violazione riguarda il Consiglio Direttivo.

#### 4 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVAZIONE DEL MOGC

##### 4.1 PRINCIPI GENERALI

La ASD prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema di sanzioni per la violazione delle norme del MOGC è condizione essenziale per l'effettività dello stesso. È infatti stabilito, all'art. 6, D.Lgs. 231/2001, che i MOGC devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal MOGC, che siano commesse dai lavoratori subordinati e dai collaboratori della ASD costituisce una grave forma di inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Più precisamente, tale violazione, di per sé sola, lede il rapporto di fiducia in essere con la ASD e comporta azioni di carattere sanzionatorio.

Inoltre, nell'eventualità in cui un soggetto con cui la ASD venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal MOGC, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOGC sono assunte dalla ASD in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato dal Presidente della ASD, a seguito di segnalazione e valutazione della medesima, proveniente da ogni persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 c.c. e, nei confronti degli altri destinatari del MOGC, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei relativi contratti.

#### 4.2 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE"

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente MOGC e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel MOGC stesso e nelle relative procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel MOGC e nelle relative procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;

- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di tutelare l'integrità della ASD, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOGC e delle relative procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOGC e delle relative procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a esito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle segnalazioni ricevano una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del MOGC e delle relative procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

#### 4.3 CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla ASD;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della condotta illecita;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con un particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora in poi "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

#### 4.4 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente MOGC e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale, contrattuale, nonché le direttive impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o del Contratto Collettivo applicato.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;

- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità, la cui specificazione è affidata alla contrattazione collettiva di settore;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, in modo da permettere al soggetto nei cui confronti è indirizzata la contestazione di esercitare il proprio diritto di difesa (ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

La violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 6.3 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL applicato.

#### 4.5 SANZIONI PER I COLLABORATORI E I VOLONTARI

Per l'esercizio della sua attività statutaria, la ASD si avvale di collaboratori e volontari, la cui prestazione viene disciplinata mediante apposito contratto.

Orbene, i comportamenti tenuti dai collaboratori e dai volontari in violazione delle norme contenute nel presente MOGC e nelle Codice Etico sono illeciti contrattuali.

Nel caso di violazioni da parte dei collaboratori e dei volontari, la ASD, a seconda dei criteri di cui al paragrafo 4.3:

- richiamerà i medesimi al rigoroso rispetto del MOGC e del Codice Etico **O**
- avrà la facoltà di recedere dal contratto per giusta causa o di risolvere il contratto per inadempimento.

A tal fine, la ASD ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti, le quali prevedano:

- l'informativa ai collaboratori e volontari dell'adozione del MOGC e del Codice Etico da parte della ASD, in cui gli stessi dichiarano di aver preso visione della Parte Generale del Modello e del Codice Etico, impegnandosi a rispettarne i

contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del MOGC e del Codice Etico o la commissione di alcuno dei reati presupposto da cui possa derivare un coinvolgimento della ASD;

- il diritto per la ASD di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

#### 4.6 SANZIONI PER IL VERTICE AZIENDALE

Nel caso di violazione delle regole da parte del Presidente e dei membri del Consiglio Direttivo, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio Direttivo che, sentito il Collegio dei Sindaci, provvederà ad intraprendere le opportune valutazioni e provvedimenti.

#### 4.7 SANZIONI PER I TERZI

Nel caso di violazione delle regole da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la ASD, a seconda dei criteri di cui al paragrafo 4.3:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste **O**
- avrà la facoltà, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal contratto in essere per giusta causa o di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la ASD ha previsto l'inserimento delle medesime clausole di cui al paragrafo 4.5 che precede.

#### 4.8 MISURE SANZIONATORIE AI SENSI DELL'ART. 6, CO. 2-BIS, LET. D), D.LGS. 231/2001

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, nel caso di:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione **O**
- violazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante **O**
- mancata attivazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, delle necessarie verifiche volte a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione **O**
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate

si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono, in funzione della relativa posizione ricoperta.