



Football Club Lumezzane S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)*

Parte Generale

Approvato con delibera del 13 settembre 2024

INDICE

1	PREMESSA	3
2	FINALITÀ DEL MODELLO	3
3	DESTINATARI DEL MODELLO	3
4	STRUTTURA DEL MODELLO	4
5	IL CODICE ETICO	4
6	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
6.1	Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti	5
6.2	Fattispecie di reato previste dal Decreto.....	6
6.3	Sanzioni previste dal Decreto.....	8
6.4	Condizione esimente	8
6.5	La Riforma dello Sport.....	9
6.7	Whistleblowing.....	11
7.	ORGANIZZAZIONE DEL FOOTBALL CLUB LUMEZZANE	12
7.1	Struttura organizzativa	12
7.2	Strumenti di governance e di controllo interno dell’Ente	13
7.3	Costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	13
7.4	Aggiornamento del Modello	14
8.	ORGANISMO DI VIGILANZA	14
8.1.	Istituzione e nomina dell’Organismo di Vigilanza	15
8.2	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	18
8.3	Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza	19
8.5.	Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli altri organi della Società.....	21
9	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	21
10	FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	26

1 PREMESSA

Il Football Club Lumezzane, meglio noto come Lumezzane, (d'ora in poi Lumezzane o la società) è una società calcistica con sede nella città di Lumezzane, in provincia di Brescia. Milita in Serie C, la terza divisione del campionato italiano.

Le sue origini risalgono al 1946 quando nasce l'Associazione Calcio Lumezzane nel 1946, che con la propria squadra di calcio milita nel campionato di seconda Divisione.

Successivamente inseritasi nel calcio professionistico, la squadra partecipava ai campionati prima in serie C2 poi in C1, sfiorando anche ad una possibile promozione in B, fino al 2018 quando l'Associazione si trasforma in F.C. Lumezzane Vgz.

Dal 2018 il club si è strutturato in forma di public company, partecipata pariteticamente da venti soci, nessuno dei quali può (ai sensi dello statuto) assumere una posizione dominante.

2 FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"), il Football Club Lumezzane intende perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando ed integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere e valorizzare in misura sempre maggiore una cultura etica, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività sociali;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio delle attività sociali;
- consentire alla Società e al proprio organo amministrativo e direttivo, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge, alle norme e direttive della FIGC, nonché alle regole associative espresse nello Statuto, nel Codice Etico e nel corpo procedurale interno.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello"), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

L'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi è di esclusiva prerogativa del Consiglio di Amministrazione, previo anche parere dell'Organismo di Vigilanza.

3 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché dai collaboratori, consulenti e, in genere, da tutti i terzi che agiscono per conto della Società.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione normativa di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni anche solo di fatto;
- tutto il personale della società forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (compresi tirocinanti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto, collaboratori sportivi);
- liberi professionisti formalmente inquadrati in organico;
- i soggetti dell’Organo di Controllo;
- tutti i soggetti che, pur non appartenendo o non avendo un rapporto di subordinazione con la Società, intrattengono con la stessa rapporti professionali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura;
- chiunque agisca in nome e per conto dell’Ente sotto la sua direzione e vigilanza, a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori esterni, consulenti, fornitori, liberi professionisti e altre controparti contrattuali in genere, il Lumezzane richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l’impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla società stessa.

4 STRUTTURA DEL MODELLO

La struttura del Modello si suddivide in:

- i. **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente l’organizzazione della Società, le modalità di individuazione dei rischi e l’analisi dei presidi di controllo, la nomina e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, il richiamo al sistema disciplinare, le attività di comunicazione e formazione del Modello, le modalità di aggiornamento del Modello stesso;
- ii. **Parti Speciali**, che descrivono, per ciascun processo potenzialmente a “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, le modalità esemplificative attraverso cui tali fattispecie si possono realizzare, i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.
- iii. **Codice Etico**, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi sociali e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard associativi.

5 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico adottato dal Football Club Lumezzane ha lo scopo di compendiare al suo interno tutti i principi di comportamento ed etici che la società riconosce come propri e per i quali è richiesta l’osservanza da parte di tutti Destinatari.

Il Codice Etico infatti, come anticipato, deve essere considerato parte integrante del Modello.

In particolare, il Codice Etico articola i seguenti elementi essenziali:

- i principi di deontologia del Football Club Lumezzane;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse del Football Club Lumezzane;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

Il Football Club Lumezzane 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 del Codice, alla valutazione dei fatti e alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie per i dipendenti e per i diversi interlocutori ove applicabili.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice e nel Modello deve infatti essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza e comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari, come definite all'interno del presente Modello, impregiudicata ogni altra determinazione di carattere civile, penale e amministrativo.

6 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

6.1 *Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti*

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica, che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ebbene, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 una Società o Ente può essere ritenuto “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte di:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio all'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale

obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare la società, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" a quest'ultima, di tipo economico o meno.

Non è, invece, configurabile una responsabilità a carico dell'ente, nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "personalità della responsabilità penale" di cui all'art. 27, comma 1 della Costituzione Italiana, lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici (ma con funzione preventiva). Attraverso la previsione, direttamente in capo agli enti, di una responsabilità da fatto illecito penalmente rilevante, si vuole sollecitare gli enti stessi ad organizzare le proprie strutture e attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

6.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie¹:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);

- reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati di manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle nazioni unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25- quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001).

Si rinvia all' Allegato 1 del presente documento per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

Dall'analisi delle attività svolte dall'ente e dalle interviste effettuate è emerso che non tutti i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 sono concretamente ipotizzabili nelle attività a rischio individuate.

I reati astrattamente applicabili alle attività ed aree de il Football Club Lumezzane, sono indicati nella Parte Speciale del presente Modello.

In ogni caso, si evidenzia che il Football Club Lumezzane ha adottato il Codice Etico che contiene specifici principi etici e l'impegno dell'ente volto al rispetto ed alla tutela dei beni giuridici presi in considerazione da tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto.

6.3 *Sanzioni previste dal Decreto*

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico dell'ente sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

6.4 *Condizione esimente*

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" all'adozione e attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente.

La società non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati oggetto del decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuta.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

6.5 La Riforma dello Sport

La recente Riforma dello Sport di cui alla L. 86/2019 e, più in particolare, il D.Lgs. 39/2021, hanno imposto per le società sportive e associazioni sportive professionistiche e dilettantistiche, l'obbligo di dotarsi di "Modelli Organizzativi" e "Codici di Condotta" a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, etnia o orientamento sessuale, nonché per qualsiasi condizione prevista dal c.d. "Codice delle pari opportunità".

I "Modelli Organizzativi" e "Codici di Condotta" oggetto della riforma sono documenti che rappresentano un complesso di misure e presidi di controllo volti, da un lato, a tutelare la condizione e la posizione dei minori nel mondo sportivo, dall'altro, a prevenire qualsiasi forma di molestia, violenza di genere e discriminazione; tali documenti sono stati ideati dal Legislatore al fine di poter essere facilmente integrati nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nel perseguimento dell'obiettivo di incrementare la compliance normativa nel settore sportivo e promuovere l'adozione dei Modelli 231.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è redatto in conformità alle previsioni normative di cui alla citata Riforma dello Sport, nonché alle Linee Guida in materia, adottate dalle dal CONI e dalle Federazioni sportive, in particolare dalla Federazione Italiana Gioco Calcio (FIGC) e contiene nel suo interno il Modello di controllo sull'attività sportiva, come meglio descritto in seguito.

Le Linee Guida emesse ai sensi dell'art. 7 comma 5 dello Statuto della FIGC, chiarisce che i Modelli di prevenzione adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Infatti, i Modelli di controllo sull'attività sportiva, sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice Penale e altra normativa che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D.lgs. 231/015 .

6.6 Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è dunque un punto di partenza per la predisposizione dei

Modelli previsti dal D. Lgs. 39/2021, c.d. Modelli di controllo dell'attività sportiva, i quali, contrariamente a quanto previsto per la responsabilità amministrativa degli enti, hanno carattere obbligatorio, con la conseguenza che la mancata adozione dovrà essere sanzionata in via disciplinare dalle singole Federazioni ed Associazioni

Infatti il D. Lgs. n. 39/2021, il cui art. 16 rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport" prevede un più elevato livello di sensibilità e impegno nel mondo dello sport, incentivando un ambiente inclusivo e che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti coloro che partecipano, a qualsiasi titolo, all'attività sportiva.

In tale prospettiva, la norma ha previsto le Società Sportive dilettantistiche e professionistiche e le Associazioni sportive, sulla scorta delle Linee Guida predisposte dalle Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite (di seguito "Enti di affiliazione"), sentito il parere del Comitato Olimpico Nazionale Italiano - CONI (di seguito, "CONI") - adottino Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva (di seguito "MOCAS") e Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal codice per le pari opportunità tra uomo e donna o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (di seguito "Codici di condotta").

Non solo, è richiesto che gli Enti di Affiliazione prevedano, all'interno dei loro regolamenti, prevedano sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al D. Lgs. n. 198/2006 (c.d. "Codice delle pari opportunità") ovvero siano stati condannati in via definitiva per taluni reati contro la personalità individuale, l'eguaglianza e la libertà personale.

Gli obiettivi da raggiungere sono la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di "Safeguarding".

Successivamente, con delibera n. 255 del 25.07.2023, la Giunta Nazionale del CONI ha:

- richiesto che gli Enti di Affiliazione emanino le Linee Guida sopra citate per la predisposizione di Modelli e Codici di condotta e che individuino un organo federale che vigili sull'adozione di tali Modelli e Codici di condotta;
- istituito l'Osservatorio permanente per le Politiche di Safeguarding, il quale ha emanato i "*Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione*", ai quali devono conformarsi sia gli Enti di affiliazione nell'ambito della redazione delle Linee Guida, sia le Affiliate in fase di progettazione dei Modelli e dei Codici di condotta;
- adottato un Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, quale riferimento per gli Enti di Affiliazione.

Il Football Club Lumezzane ha dunque predisposto il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva in conformità con l'art. 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, con la delibera del Consiglio Nazionale del CONI n. 255 del 25 luglio 2023 e con le Linee Guida emanate dal CONI, e a quanto indicato anche dalla FIGC, il quale contiene un apposito Regolamento al fine di prevenire e contrastare l'abuso della violenza e la discriminazione nelle attività che si svolgono all'interno della società (di seguito "Regolamento Safeguarding").

Il *Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva* del Football Club Lumezzane, che è anche parte integrante del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01, è contenuto in una apposita Parte Speciale e contiene nel suo interno, un sistema disciplinare autonomo e comunque coordinato ed integrato con il sistema disciplinare previsto nel presente Modello.

Il Football Club Lumezzane ha altresì predisposto ed adottato il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal codice per le pari opportunità tra uomo e donna o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (d'ora in poi in breve Codice di Condotta).

6.7 Whistleblowing

In data 15 marzo 2023, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 24/2023 del 10 marzo 2023², recante "Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il Decreto, coordinando in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni nelle realtà lavorative appartenenti ai settori pubblico e privato, ha definito:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di un canale interno di segnalazione³ che consenta ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto e della documentazione relativa alla segnalazione; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Come previsto dalle best practice in materia e dal citato D.Lgs. 24/2023, il sistema di whistleblowing definito dall'ente prevede:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione (tutti i destinatari del Codice Etico e del Modello 231);
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni (casella e-mail o in formato cartaceo) e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza);
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione (cfr. paragrafo 3.3);
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- la possibilità di effettuare segnalazioni anche in forma anonima;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante;
- un sistema disciplinare che sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema di Whistleblowing adottato dalla Società, è regolamentato in apposita procedura e le segnalazioni sono trasmesse ad un Referente, il quale, in qualità di soggetto ricevente, ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti, (tra cui eventualmente anche l'Organismo di Vigilanza). In ogni caso, qualora la segnalazione abbia anche solo potenzialmente un risvolto ai fini D. Lgs.231/01, il soggetto ricevente provveda ad informare tempestivamente anche il relativo Organismo di Vigilanza.

7. ORGANIZZAZIONE DEL FOOTBALL CLUB LUMEZZANE

7.1 Struttura organizzativa

Il Football Club Lumezzane è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto compreso il Presidente da n. 12 membri. Al Consiglio di Amministrazione vengono conferiti tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'assemblea.

E' presente quale organo di controllo un Collegio Sindacale composto da n. 3 membri ed è altresì stato nominato un comitato di sostenibilità composto da 7 componenti, a cui sono attribuite le funzioni di analisi trimestrale dei bilanci consuntivi e confronto con il budget, relazioni ai soci e relazioni con il management.

I membri del comitato nominato dichiarano di accettare le cariche a loro conferite.

7.2. Strumenti di governance e di controllo interno dell'Ente

I principali strumenti di *governance* e di controllo interno di cui la Società si è dotato, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo dell'ente, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Codice Etico;
- Il Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva
- Il Codice di Condotta
- la documentazione organizzativa interna.

7.3 Costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte.

1. Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto ("attività sensibili"), nonché delle Funzioni/Direzioni coinvolte nello svolgimento di tali attività.
2. Analisi delle attività e dei processi sensibili, rilevando i meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare.

Il sistema di controllo è esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con le previsioni normative di riferimento;
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- esistenza di regole formalizzate (ad esempio policy e procedure);
- esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
- tracciabilità delle attività e dei controlli;

con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.

3. Identificazione delle necessarie azioni di miglioramento (*Gap Analysis*), in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno.
4. Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di categoria, sulla base delle risultanze emerse in sede di mappatura delle aree a rischio.

7.4 Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio di:

- 7.4.1 cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'operatività della Società;
- 7.4.2 significative violazioni del modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- 7.4.3 specifici eventi (es. Novità legislative, richieste del Consiglio di Amministrazione o di suoi componenti, o dell'assemblea dei soci etc.) che richiedano l'estensione dell'ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.

Il Modello sarà sottoposto, al Consiglio Di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza ad un procedimento di analisi periodica, anche per il tramite dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la continuità dinamica delle funzioni che gli sono proprie in relazione all'evoluzione delle esigenze emerse.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure interne necessarie per garantire la piena attuazione del Modello avvengono ad opera Consiglio di Amministrazione, o anche a seguito di suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza. In caso di modifiche suggerite o attuate dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee

Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

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

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza sul Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, il Football Club Lumezzane ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

il Football Club Lumezzane ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, la cui scelta è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

8.1. Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per una durata di 3 anni, sempre prorogabile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel più breve tempo utile.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi

di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con le attività della Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:

- intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o con i membri del Consiglio di Amministrazione;
- avere rapporti o far parte del nucleo familiare del Presidente o dei membri del Consiglio di Amministrazione, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento 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;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della

relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Società (tra i quali la funzione di Consigliere) incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi sociali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni organizzative o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure interne;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le Funzioni interne di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;

- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei destinatari;
- richiedere ai responsabili delle Direzioni/Funzioni (siano essi consiglieri o dipendenti), in particolare a coloro che operano in aree a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre l'Ente a rischio di reato;
- segnalare periodicamente al Consiglio di Amministrazione e ai Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure interne o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'attività di formazione sul Decreto 231 e sui contenuti del Modello Organizzativo adottato è promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, che, a seconda delle singole realtà, potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni competenti o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza in ragione dello svolgimento dell'incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

8.3 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Più precisamente, tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nello Statuto, nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale interno, di cui siano direttamente o

indirettamente venuti a conoscenza;

- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

Ciascuna segnalazione dovrà fornire una descrizione esaustiva in merito all'oggetto della segnalazione, ai soggetti coinvolti, al periodo nel quale la violazione è stata compiuta, allegando, qualora disponibile, la documentazione a supporto di quanto segnalato.

L'OdV analizzerà tutte le segnalazioni ricevute, accertandone la veridicità e la fondatezza e garantendo la tracciabilità delle analisi svolte. Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV potrà contattare l'autore della segnalazione al fine di richiedere ulteriori approfondimenti.

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

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta tramite: indirizzo di posta elettronica dedicato.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Ad ogni modo, sia in caso di segnalazioni riguardanti violazioni effettuate da lavoratori dipendenti, sia in caso di segnalazioni riguardanti collaboratori esterni, fornitori e terze parti e per gli organi della Società l'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello e/o del Codice Etico al soggetto interessato e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge e del CCNL applicato al rapporto di lavoro, del contratto o accordo intercorrente tra la Società e i collaboratori esterni fornitori o terze Parti e nel rispetto delle disposizioni di legge.

A conclusione dell'istruttoria, l'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata, propone al Consiglio di Amministrazione, il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni.

Per l'ipotesi di violazioni commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, contatta direttamente il Presidente e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, sentito anche il parere del Collegio Sindacale.

8.4 Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Parallelamente alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, i dipendenti e i soggetti che esercitano funzioni organizzative, comunque denominate, all'interno della Società, sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni necessarie al corretto espletamento dei compiti di vigilanza a questo attribuiti.

È fatto obbligo di informare tempestivamente l'OdV nei casi di eventi straordinari quali, a titolo esemplificativo, notizie afferenti procedimenti giudiziari o accertamenti amministrativi, visite ispettive etc.

Devono inoltre essere periodicamente comunicati, nei termini previsti dall'Organismo di Vigilanza, informazioni relative, a titolo esemplificativo, a cambiamenti rilevanti dell'assetto organizzativo dell'ente, nuove attività svolte dall'ente, affidamento di incarichi professionali, di consulenza o altri servizi, richiesta/acquisizione/rinnovo di documentazione o certificazioni obbligatorie per legge, report di audit/attività di monitoraggio effettuati etc.

I flussi informativi, come definiti dal presente paragrafo, devono essere inviati all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato. Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

8.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli altri organi della Società

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV produce e mette a disposizione del Presidente:

- con cadenza semestrale una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Presidente/Consiglio Direttivo, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;

9 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'effettiva applicazione del Modello è data anche dall'applicazione del "Sistema Disciplinare" che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel presente Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi.

Simili violazioni devono essere sanzionate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano una forma di inosservanza dei doveri di diligenza e fedeltà e, nei casi più gravi, una lesione del rapporto di fiducia instaurato con il lavoratore, sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente, dallo

Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970 e succ. mod.), dai Contratti Collettivi del Lavoro di riferimento.

Eventuali violazioni di norme o principi previsti dal Codice Etico adottato dalla Società ed in generale violazioni di etica professionale sono considerate alla stregua di gravi violazioni degli impegni contrattuali e possono quindi legittimare la risoluzione degli accordi ed eventuali azioni di risarcimento da parte della Società.

Al pari eventuali violazioni di quanto previsto nel Modello Organizzativo e di controllo sull'attività sportiva e dal Codice di Condotta sono considerate gravi violazioni e possono quindi legittimare la risoluzione degli accordi ed eventuali azioni di risarcimento da parte della Società.

Costituisce altresì violazione del presente Modello, il mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di Whistleblowing dal Decreto Legislativo n. 24/2023 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

La gravità della violazione sarà valutata in considerazione: i) dell'intenzionalità del comportamento posto in essere o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia mostrati avuto riguardo al grado di prevedibilità dell'evento, ii) del comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con riferimento ad eventuali precedenti violazioni, iii) delle mansioni svolte e della posizione organizzativa ricoperta dal responsabile.

Costituiscono violazioni, a titolo meramente esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- (a) Mancato rispetto, realizzato anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle regole generali di comportamento e delle procedure di cui al Codice Etico ed al Modello;
- (b) Omessa e/o irregolare redazione della documentazione prevista dalle procedure e dai protocolli;
- (c) Violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, compresa la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente le procedure, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento opposto ai soggetti preposti alle funzioni di controllo, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza, all'accesso alla documentazione;
- (d) Omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Modello;
- (e) Ogni altro comportamento, commissivo od omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse della Società all'efficace e corretta attuazione del Modello e del Codice Etico;
- f) Violazioni in materia di Whistleblowing tra cui la violazione dell'anonimato del segnalante nei casi di segnalazione ai sensi della procedura Whistleblowing e il compimento di atti ritorsivi sui soggetti che hanno effettuato la segnalazione

g) Mancato rispetto, realizzato anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, del Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva e del Codice di Condotta;

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato sia delle violazioni – salvo che le stesse siano state rilevate dal medesimo OdV – sia delle eventuali sanzioni applicate in conseguenza di queste, con la possibilità di essere interpellato dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla loro applicazione.

L'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei Dipendenti - che dovrà esperirsi in conformità all'art. 7, L. 300/1970 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e del CCNL - spetta agli organi e/o alle funzioni interne della Società cui è stato conferito l'esercizio di tale potere. Nei confronti dei collaboratori e dei Soggetti Terzi, il potere sanzionatorio viene esercitato dal CdA, anche su parere dell'OdV.

9.1 Sanzioni Per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori non dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Allo stesso modo sono considerati illeciti disciplinari le violazioni del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti, esse integrano e non eccedono quelle previste dal CCNL applicato (Contratto collettivo nazionale dei dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie, e strumentali) nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in armonia con le previsioni del sistema sanzionatorio previsto dal CCNL e con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari.

Ammonizione verbale

Questa sanzione si applica al dipendente che: violi le disposizioni interne previste dal Codice Etico (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, etc.) o adotti un comportamento non conforme o negligente alle prescrizioni del Codice

Etico o del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società nei confronti dei propri dipendenti.

Ammonizione scritta

Questa sanzione si applica al dipendente che violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi più volte le disposizioni prescritte nel Codice Etico, non osservi le disposizioni del Modello, o del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta, o ometta più volte di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società nei confronti dei propri dipendenti.

Multa non superiore all'ammontare previsto dal CCNL

Questa sanzione (non superiore a 4 ore di retribuzione oraria) si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, violi in modo lieve le previsioni del Modello stesso (ad.es. non risponda alla convocazione di un corso di aggiornamento in materia di 231/01, violi il codice etico etc.)
- nel violare lievemente le disposizioni del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta;
- effettua segnalazioni infondate con colpa grave.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL

Questa sanzione (fino a 10 giorni) si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, violi in modo non grave le previsioni del Modello stesso.
- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, violi in modo non grave le previsioni del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta;
- effettua ripetute segnalazioni infondate con colpa grave, violi le misure di tutela del segnalante o tenti di violarle.

Licenziamento con preavviso

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni e tale da recare un danno alla società o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato.
- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società violi le previsioni del Modello stesso, arrecando comunque danno alla società o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato.
- Effettua discriminazioni nei confronti del segnalante o effettua segnalazioni infondate con dolo, anche in relazione alle segnalazioni Whistleblowing e quelle di competenza del Responsabile Safeguarding.

Licenziamento senza preavviso

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello e/o nel codice etico adottati ai sensi del D.Lgs. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- sia "stato condannato in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale"
- effettuano segnalazioni manifestamente infondate o in malafede;
- adottano uno dei comportamenti definiti "rilevanti" all'interno del Modello di organizzazione e Gestione

dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta

9.2 Sanzioni nei confronti dei Componenti del Consiglio e dei componenti degli Organi sociali

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte di uno o più Componenti del Consiglio l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio dei Probiviri, che provvederà ad assumere le opportune iniziative e valutare la revoca degli incarichi e delle nomine, consultando anche l'Organismo di Vigilanza.

9.3 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, consulenti esterni e fornitori

I Collaboratori, consulenti esterni e fornitori anch'essi Destinatari del presente Modello Organizzativo, nonché del Codice Etico e del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta, secondo quanto previsto nei relativi contratti.

Nei confronti dei Collaboratori, consulenti esterni e fornitori che abbiano posto in essere le violazioni delle

regole del Modello organizzativo, del Codice Etico, delle procedure e prescrizioni del Modello eventualmente ad esse applicabili, nonché del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, dovrà essere prevista, all'interno dei contratti, una clausola risolutiva espressa del seguente tenore:

«Il collaboratore /consulente fornitore] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo norma del Decreto Legislativo n. 231/2001 del Football Club Lumezzane, e così anche del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta adottati dalla Società.

Il collaboratore /consulente fornitore si obbliga al rispetto delle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del Decreto Legislativo n. 231/2001 e così anche del Modello di organizzazione e Gestione dell'Attività sportiva e del Codice di Condotta adottati dal Football Club Lumezzane, ed è consapevole e concorda che il suo inadempimento o violazione dei contenuti, ovvero la commissione di un reato considerato in tale Decreto Legislativo, costituisce grave inadempimento contrattuale conseguentemente al quale , il Football Club Lumezzane ha diritto di risolvere automaticamente il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 1456 del Codice Civile, salvo il risarcimento dei danni».

10 FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Modello e ne favorisce l'osservanza, mediante pubblicazioni, comunicazioni, convegni, attività didattiche e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine, anche sulla base dei piani di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.

Le iniziative formative sono organizzate e gestite di regola dalle strutture interne competenti. L'adozione del Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati formalmente a tutti i Destinatari del Modello, agli Organi di Controllo e ai Dipendenti della Società, Soggetti esterni tra cui fornitori e collaboratori, mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sul sito .

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte del Lumezzane, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società

Il Modello, e in particolare i principi del Codice Etico, che ne è parte, sono illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate mediante predisposizione di specifici piani di

formazione, implementati dalla società. In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte esplicativa del Decreto e della responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società, e relative esimenti) e una parte specifica sulle Aree di Rischio e le misure preventive adottate. La mancata partecipazione a tali incontri formativi sul MOG231 costituirà fonte di illecito disciplinare.

Della partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.