



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

(Testo approvato dall'Organo amministrativo in data 7 settembre 2018)



INDICE

DEFINIZIONI.....	3
CAPITOLO 1.....	5
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento.....	5
1.2 I reati presupposto.....	9
1.3 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	19
CAPITOLO 2.....	21
LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	21
2.1 Individuazione dei rischi e protocolli.....	21
2.2 Il "sistema di controllo preventivo".....	21
CAPITOLO 3.....	23
IL MODELLO DEL FOGGIA CALCIO SRL.....	23
3.1 Funzione e scopo del Modello.....	23
3.1.1 Caratteristiche del Modello.....	23
3.2 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	24
3.3 I principi ispiratori del Modello.....	27
3.4 La procedura di adozione del Modello.....	28
CAPITOLO 4.....	29
L' ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).....	29
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.2 Durata in carica.....	33
4.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	34
4.4 Poteri dell'OdV.....	36
4.5 Regole di convocazione e di funzionamento.....	37
4.6 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali.....	38
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.....	39
4.8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	40
4.9 Obblighi di riservatezza.....	41
4.10 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	41
CAPITOLO 5.....	42
FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	42
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	42
5.2 Informazione ai Consulenti, Fornitori e Partner.....	43
5.3 Obblighi di vigilanza.....	43
CAPITOLO 6.....	44
SISTEMA SANZIONATORIO.....	44
6.1 Funzione del sistema sanzionatorio.....	44
6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti.....	44
6.3 Misure nei confronti dei Consiglieri.....	48
6.4 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale.....	49
6.5 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza.....	49
6.6 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner.....	50
6.7 Sanzioni a tutela del segnalante.....	50



DEFINIZIONI

Attività Sensibili: le attività del Foggia Calcio nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati;

CCNL: Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i dal Foggia Calcio;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Foggia Calcio in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

Destinatari: tutti i soggetti ai quali è rivolto il presente documento: Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Dipendenti, Collaboratori, Calciatori, Consulenti, Componenti, Organismo di Vigilanza e terzi con rapporti contrattuali con il Foggia Calcio;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con il Foggia Calcio, ivi compresi i dirigenti;

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

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali del Foggia Calcio che non rientrano nella definizione di Partner;

Linee Guida: le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs.231/2001 approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e successive modifiche e integrazioni;

Foggia Calcio Srl o la Società: Foggia Calcio Srl;

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs.231/2001;

Operazione Sensibile: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili;

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale del Foggia Calcio e i loro membri;

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



Pubblica Amministrazione: qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi (es. i concessionari di un pubblico servizio);

Partner: le controparti contrattuali del Foggia Calcio, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, partnership commerciale, collaborazione in genere);

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

RSPP: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero l'*"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"* (art. 2 lett. 1) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Soggetto Segnalante: soggetto interno, lavoratore dipendente (qualunque tipologia contrattuale) ovvero membro degli organi sociali del Foggia Calcio, nonché soggetto terzo avente rapporti e/o relazioni d'affari con la Società (ad esempio clienti, fornitori, consulenti), che effettua all'Organismo di Vigilanza una segnalazione circostanziata di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Soggetto Segnalato/i: Soggetto/i cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione.



CAPITOLO 1

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11, legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del Decreto era adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali. Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.lgs.231/2001, l'articolo 5, comma 1, sancisce la responsabilità dell'ente qualora determinati reati (reati presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" della Società.



Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Successivamente, l'art. 6, L. 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel Decreto l'art. 25-*bis*, che sanziona gli enti per il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

In seguito, l'art. 3, D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del D.lgs.231/2001, estendendo il regime di responsabilità anche ai c.d. reati Societari.

L'art. 3, L. 14 gennaio 2003, n. 7, ha, poi, introdotto l'art. 25-*quater*, il quale dispone la punibilità dell'ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. Mentre l'art. 25-*quinqies*, introdotto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228, ha esteso la responsabilità ai reati contro la personalità individuale.

L'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito la "Legge Comunitaria 2004") ha, inoltre, inserito l'art. 25-*sexies* volto ad estendere la responsabilità ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

In particolare, la Legge Comunitaria 2004 ha, inoltre, modificato il TUF introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-*quinqies*, ai sensi della quale la Società è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del



mercato (art. 187-ter TUF) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La Legge 28 dicembre 2005, n. 262 ("Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari") ha poi integrato e modificato sia il TUF sia il Codice Civile, introducendo, tra l'altro, il nuovo art. 2629-bis cod. civ. relativo al reato di "Omessa comunicazione del conflitto di interessi", applicabile esclusivamente alle società quotate. Tale reato è stato introdotto, ad opera della medesima legge n. 262/2005, nell'art. 25-ter del D.lgs.231/2001.

Successivamente, con Legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati rispettivamente il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la responsabilità amministrativa degli Enti è stata estesa, ai sensi dell'art. 10, ad alcune tipologie di reati, purché commessi a livello transnazionale.

Ai sensi dell'art. 3, Legge 16 marzo 2006, n. 146, si considera "transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Con Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato introdotto nel Decreto l'art. 25-septies, come sostituito nella sua attuale stesura dall'art. 300, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che ha esteso il novero dei reati presupposto all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



In seguito, il D.lgs. n. 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63, comma 3, l'art. 25-*octies* che include nel catalogo dei Reati anche la ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, commessi sia a livello nazionale sia internazionale.

Per effetto poi dell'entrata in vigore della Legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-*bis* che estende l'elenco dei Reati ai cd. delitti informatici.

Nell'estate 2009 il legislatore, mediante il Decreto Sicurezza e la collegata Legge Sviluppo, ha aggiornato l'elenco dei reati presupposto, modificando l'ambito di applicazione del decreto n. 231 e allargandolo ai delitti di falso contro l'industria ed il commercio, ai delitti in violazione del diritto d'autore ed ai delitti di criminalità organizzata.

Il 9 agosto 2012, attraverso la pubblicazione del D.lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012), è entrato in vigore il nuovo “reato 231” “L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.

Infine, il disegno di legge «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (cosiddetto “ddl anticorruzione”), approvato definitivamente dalla Camera il 31 ottobre 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 6 novembre 2012, inserisce nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231:

- il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), abbinandola alle misure previste per corruzione e concussione (D.lgs. 231/01, art. 25);
- il reato di corruzione tra i privati (D.lgs. 231/01, art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis) nei casi previsti dal terzo comma del rinnovato art. 2635 del codice civile (come rilevato da Transparency International, l'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis, prevede la responsabilità per le imprese che corrompono, ma non per le imprese che vengono corrotte).

Ad oggi, quindi, tra i reati presupposto sono contemplati:

- i. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;



- iii. alcune fattispecie di cd. reati societari;
- iv. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- v. i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- vi. i delitti contro la personalità individuale;
- vii. i reati transnazionali;
- viii. i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ix. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- x. i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati;
- xi. i delitti di criminalità organizzata;
- xii. i delitti contro l'industria e il commercio;
- xiii. i delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- xiv. l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- xv. l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- xvi. i reati ambientali;
- xvii. reato di razzismo e xenofobia.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.lgs.231/2001.

1.2 I reati presupposto

Di seguito sono riportate le singole fattispecie dei reati presupposto.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Si tratta dei seguenti reati:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);



- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

Delitti informatici

Si tratta dei seguenti reati:

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);



- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata

Si tratta dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d.lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. Ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);



- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. A), numero 5), c.p.p.).

Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

Si tratta dei seguenti reati:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria ed il commercio

Si tratta dei seguenti reati:



- Turbata libertà dell'industria o del commercio. (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza. (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali. (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio. (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. (art. 517-ter c.p.).

Reati Societari

Si tratta dei seguenti reati:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla l. N. 69/2015];
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla l n. 69/2015];
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal d.lgs. n. 38/2017];



- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal d.lgs. N. 38/2017];
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico

Si tratta dei seguenti reati:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello stato (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni 70 e 80, volta a combattere il terrorismo;

Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della



quale commette un reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: (a) un atto che costituisce reato ai sensi di, e come definito in, uno dei trattati elencati nell'allegato alla Convenzione citata; ovvero (b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b). Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
 - (i) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
 - (ii) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

Reati nei confronti della personalità individuale

Si tratta dei seguenti reati:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);



- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 38/2006];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato

Si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

- Reato di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Reato di manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Illecito amministrativo di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

Reati transnazionali

Si tratta dei seguenti reati, se commessi a livello "transnazionale":

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 - bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 23 gennaio 1973 n. 43);



- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Si tratta dei seguenti reati:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

Reati di riciclaggio

Si tratta dei seguenti reati:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

Si tratta dei seguenti reati (vedi art. 171 l. n. 633/1941 per un maggior dettaglio):

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 473 c.p.).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).



Reati ambientali

Si tratta dei seguenti reati:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.lgs. 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.;
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);



- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

Reati di razzismo e xenofobia

Si tratta dei seguenti reati (vedi legge 20 novembre 2017, n. 167):

- razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654)

1.3 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità *de qua* qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;



- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività sensibili maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad es. "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.



CAPITOLO 2

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Nella predisposizione del presente Modello, il Foggia Calcio si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida predisposte da Confindustria e alle *best practice* rilevate nelle società di calcio professionistiche italiane.

Gli elementi che le Linee Guida indicano come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza.

2.2 Il "sistema di controllo preventivo"

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.lgs.231/2001 individuate da Confindustria sono:

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un Codice Etico;
- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un *corpus* di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;



- la comunicazione al personale deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta;
- lo svolgimento di attività di formazione del personale coinvolto nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati presupposto.

b) per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo sono:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguata alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli;
- l'armonizzazione della gestione operativa dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro con quella complessiva dei processi aziendali;
- la previsione di un sistema di monitoraggio della sicurezza le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.



CAPITOLO 3

IL MODELLO DEL FOGGIA CALCIO SRL

3.1 Funzione e scopo del Modello

Il Foggia Calcio è sensibile alle aspettative dei propri soci e degli *stakeholders* in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali e loro subordinati. Nei limiti delle attività svolte nell'interesse del Foggia Calcio, si richiede anche a Consulenti, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

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

3.1.1 Caratteristiche del Modello

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

L'efficacia

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

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili ex art. 6, comma 2, lett. a), D.lgs.231/2001, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;



2. specificità dei processi di formazione delle decisioni della società e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili" ex art. 6, comma 2, lett. b), D.lgs.231/2001.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività della società, per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D.lgs.231/2001 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa del Foggia Calcio.

3.2 La costruzione del Modello e la sua struttura

Con la finalità di migliorare la propria *corporate governance* e di ridurre il rischio di commissione dei Reati, il Foggia Calcio ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del Decreto.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs.231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

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

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i Reati.

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

- esame della documentazione aziendale;
- interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale;



- ricognizione sulla passata attività del Foggia Calcio;
- esame delle procedure di controllo vigenti e dei processi aziendali attuati nel Foggia Calcio

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati presupposto. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo collegate a ciascuna Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti.

2. Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione aziendale esistente nel Foggia Calcio a seguito della "*as-is analysis*" (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate) e alla luce delle previsioni e finalità del D.lgs.231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per il Foggia Calcio del Modello *ex* D.lgs. 231/01.

3. Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- i. una "**Parte Generale**", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- ii. una "**Parte Speciale**" divisa le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs.231/2001 e astrattamente ipotizzabili in relazione all'attività svolta dal Foggia Calcio, ossia:
 - "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs.231/2001;
 - "Reati Societari", ai sensi dell'art. 25-*ter* del D.lgs.231/2001;
 - "Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita", ai sensi dell'art. 25-*octies* del D.lgs.231/2001;
 - "Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", ai sensi dell'art. 25-*septies* del D.lgs.231/2001;



- "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", ai sensi dell'art. 24-*bis* del D.lgs.231/2001;
- "Delitti di criminalità organizzata", ai sensi dell'art. 24-*ter* del D.lgs. 231/01;
- "Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore", ai sensi dell'art. 25-*novies* D.lgs. 231/01;
- "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", ai sensi dell'art. 25-*bis* del D.L.gs. 231/01;
- "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" ai sensi dell'art. 25-*duodecis* del D.L.gs. 231/01.

iii. il "**Codice Etico**" adottato dal Foggia Calcio che definisce i principi etici su cui la Società basa la propria attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001. Il suo fine è quello di consentire la divulgazione e la condivisione di detti principi all'interno del Foggia Calcio, nonché di fungere da elemento distintivo e qualificativo della Società nei rapporti con i terzi (Società di Calcio, la Lega Nazionale Professionisti, la F.I.G.C., i procuratori, i consulenti sportivi, i fornitori, etc.). Per i Tesserati, in particolare, ad integrazione del Codice Etico, la Società ha adottato un proprio Regolamento Interno.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, anche se, il Modello, considerata la peculiarità delle attività sensibili di una Società sportiva, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice. Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che il Foggia Calcio riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro (dipendenti e tesserati, organi di governo societario, collaboratori e consulenti) che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.lgs. n. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne, peculiari all'attività esercitata dal Foggia Calcio, dirette a prevenire la commissione dei reati presupposti.



3.3 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di *as-is analysis*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali procedure non vengono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. Le Linee Guida e *best practice*, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;

2. I requisiti indicati dal D.lgs.231/2001 ed in particolare:

- attribuire ad un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura aziendale, il compito di verificare l'efficace e corretta attuazione del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs.231/2001;
- fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- verificare l'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

3. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs.231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;



4. La prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

3.4 La procedura di adozione del Modello

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

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.lgs.231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione. A tal fine sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega il Direttore Generale/Dirigente Responsabile della Gestione, al quale è altresì attribuito il potere, anche su suggerimento dell'OdV, di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività del Foggia Calcio – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili, così come indicate in ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

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



CAPITOLO 4

L' ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Con l'espressione "interno all'ente" si intende un organismo nominato dal Foggia Calcio che abbia componenti interni all'ente o anche esterni, che sia dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza e controllo relativa al Modello, non dotato di deleghe di funzioni e che risponda direttamente al vertice aziendale.

Il Foggia Calcio ha privilegiato la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale presieduto da un membro interno, con il ruolo di Presidente, e due professionisti esterni allo scopo sia di dotare il suddetto organo delle competenze professionali e specifiche richieste dall'ordinamento penale e sportivo.

Tali competenze sono necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia di dotare la struttura di un elevato grado di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla giurisprudenza in materia e, precisamente:

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

In particolare, è necessario che l'OdV:

1. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;



2. abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
3. sia dotato di adeguate risorse finanziarie e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Invece, con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, l'OdV non devono trovarsi in una situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con il Foggia Calcio né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);

b) onorabilità e cause di ineleggibilità. Non possono essere eletti nel ruolo di 'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero sia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (legge contro la mafia);
3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);



- a pena detentiva, 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 (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss. del Testo Unico Bancario, i reati di Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno al Foggia Calcio nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
5. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.lgs. n. 58/1998).

c) comprovata professionalità e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che l'OdV sia rappresentato da un soggetto con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di altri professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza;

d) continuità d'azione. L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura



riferibile al Foggia Calcio, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non deve svolgere mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

e) disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

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

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente del Foggia Calcio. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo all'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice del Foggia Calcio

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione del Foggia Calcio, su proposta del Presidente ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto debba essere composto da un professionista esterno dotato di specifiche capacità ispettive e di controllo ed esperto in *corporate governance* in generale e di *compliance* al Decreto in particolare.

La scelta di nominare quale membro dell'Organismo di Vigilanza un soggetto esterno è stata determinata, inoltre, dal fatto che la suddetta composizione è stata riconosciuta come la più adeguata ad assumere il ruolo dell'OdV in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiede altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.



4.2 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità del soggetto prescelto, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV viene nominato per un periodo di almeno tre anni. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo soggetto da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, l'Organismo:

- a) non deve rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione del Foggia Calcio;
- b) non deve svolgere funzioni operative o di business all'interno del Foggia Calcio;
- c) non deve intrattenere significativi rapporti d'affari con il Foggia Calcio, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non deve avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dei consiglieri esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) deve avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 4.1 che precede.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), le circostanze di cui alla lettera f), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve



le ipotesi di decadenza automatica, l'incarico di Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna del Foggia Calcio ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, anche non passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica del soggetto incaricato del ruolo di Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione. In tal caso, trattandosi di Organismo monocratico il Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente provvede a nominare il nuovo componente.

4.3 Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e dei Tesserati, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei c.d. reati presupposto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

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

i. Verifica e controllo:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;



- b. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dal Foggia Calcio, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre il Foggia Calcio al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e Partner che operano per conto del Foggia Calcio nell'ambito delle Attività Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie del Foggia Calcio;
- f. attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

ii. Formazione:

- a. vagliare i programmi di formazione per i Dipendenti e gli Organi Sociali elaborati dalla funzione Risorse Umane così come il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs.231/2001;
- b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, ivi compresa la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

iii. Sanzioni:



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

iv. Aggiornamenti:

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

b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

c. monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni l'evoluzione della struttura del Foggia Calcio, con particolare riferimento a quelle attività di riorganizzazione interna da cui possano derivare conseguenze per l'applicabilità del modello organizzativo.

4.4 Poteri dell'OdV

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

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* del Foggia Calcio In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.



L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

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

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

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del Foggia Calcio conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative al Foggia Calcio;
- potere di avvalersi di tutte le strutture del Foggia Calcio, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dipendenti e i Collaboratori, inclusa la società di revisione (qualora incaricata), in relazione a tutte le attività del Foggia Calcio;
- potere di richiedere la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti, relative alla normativa di cui al D.lgs. 231/01 ovvero al Modello;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.5 Regole di convocazione e di funzionamento



L'OdV disciplina con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'OdV si riunisce trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'OdV si riunisca in qualsiasi momento, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.
- possono essere effettuate sedute *ad hoc* e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'OdV nel proprio archivio.

Fino alla formalizzazione da parte dell'OdV del regolamento di cui sopra, la convocazione ed il funzionamento dello stesso si basano sui principi sopra indicati.

4.6 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali

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

L'OdV predispose, annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispose altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

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

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

1. l'attività svolta dall'OdV;



2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni al Foggia Calcio, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, così come modificato dal D.lgs. 179/2017, prescrive che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal scopo, i dipendenti e i membri degli Organi sociali della Società hanno il dovere di effettuare direttamente all'OdV segnalazioni "*circostanziate di condotte illecite*" rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, "*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*", o "*di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente*" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, a segnalare direttamente all'OdV le violazioni, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.



Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente all'OdV inviando una comunicazione all'indirizzo di posta interna dedicato, odv@foggiacalcio.it, ovvero tramite posta elettronica, la cui consultazione è riservata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 "Il Sistema Sanzionatorio".

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

L'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni. L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

L'obbligo di informazione all'ODV è concepito anche quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato. Per un maggiore dettaglio dei flussi informativi verso l'ODV si rinvia al regolamento dell'ODV allegato al presente Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti e Partner saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti al Foggia Calcio.

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

4.8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati, coadiuvato anche da soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.



Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dal Foggia Calcio in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità delle stesse alle regole di cui al presente Modello.

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

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

4.9 Obblighi di riservatezza

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che allo stesso dovesse pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

L'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni.

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

4.10 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per almeno 5 anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente all'OdV, ai membri del Collegio Sindacale ed al personale delegato dall'OdV.



CAPITOLO 5

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

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

La comunicazione iniziale

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

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza del Foggia Calcio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione del responsabile delle risorse umane. All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reati presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.



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

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

5.2 Informazione ai Consulenti, Fornitori e Partner

Relativamente ai Consulenti, Fornitori e Partner, sono istituiti adeguati sistemi di comunicazione ed informazione verso i medesimi affinché tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello. In particolare, sono fornite a Consulenti, Fornitori e Partner da parte dei responsabili delle funzioni che gestiscono i rapporti con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dal Foggia Calcio, sul presente Modello e sul Codice Etico adottati, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati, o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al tal fine la Società inserisce nei contratti con tali soggetti terzi una apposita clausola di risoluzione.

5.3 Obblighi di vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'OdV.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno del Foggia Calcio secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.



CAPITOLO 6

SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

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

6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. Tali trasgressioni sono accertate e sanzionate, nel rispetto delle procedure previste dai C.C.N.L. in vigore per il singolo dipendente. La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente ovvero l'iscrizione del Foggia Calcio nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità.

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle eventuali normative speciali applicabili e - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dal Foggia Calcio e precisamente:

- **Richiamo verbale**, applicabile nei casi di:



- violazione delle procedure interne previste dal Modello, per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- condotta consistente in tolleranza di irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi del Foggia Calcio;
- **Ammonizione scritta**, applicabile nei casi di:
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti di irregolarità lievi commessi da altri dipendenti.
- **Multa non superiore a quattro ore della retribuzione individuale**, applicabile nei casi di inosservanza delle procedure interne e dei precetti del Modello non gravi e che non abbiano influito sull'esito del processo nel suo complesso.
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni**, applicabile nei casi di:
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
 - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi.
 - lievi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- **Licenziamento per giustificato motivo**, applicabile nei casi di:
 - violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 nei confronti della Società;



- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività lavorativa, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa;
- gravi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- **Licenziamento per giusta causa**, applicabile nei casi di:
 - condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.lgs.231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una violazione dolosa di leggi e regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
 - condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.lgs.231/2001.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai CCNL applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

La gravità dell'infrazione, infine, sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave per il soggetto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.



Fermi restando gli obblighi per il Foggia Calcio, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dai CCNL applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico del Foggia Calcio di sanzioni previste dal D.lgs.231/2001;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ingiustificata non partecipazione alle attività formative aventi ad oggetto il Modello ovvero la normativa di cui al Decreto, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello.

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, il Foggia Calcio provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

Inoltre, il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello e delle procedure dallo stesso richiamate influenzerà la determinazione dei bonus previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

Fermi restando gli obblighi per il Foggia Calcio, nascenti dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati riconducibili al Foggia Calcio;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle



prescrizioni del Modello stesso che esponano il Foggia Calcio ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei Reati.

C. Dipendenti dell'Area Sportiva, i Tesserati

Per i Tesserati si applicano le medesime sanzioni previste per i Dipendenti poiché essi hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato. In particolare, per i calciatori, da ritenersi a tutti gli effetti soggetti dipendenti, dovrà essere tenuto presente l'accordo collettivo tra F.I.G.C., Lega Nazionale Professionisti e Associazione Italiana Calciatori in vigore al momento dell'infrazione.

Inoltre, in caso di violazione da parte dei tesserati delle prescrizioni del Regolamento Interno saranno applicate le sanzioni pecuniarie ivi previste. In caso di particolare gravità o reiterazione del comportamento illecito la Società applicherà le maggiori sanzioni previste nel presente Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui il Foggia Calcio può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs.231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV rimanendo le funzioni aziendali competenti responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

6.3 Misure nei confronti dei Consiglieri

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di



Amministrazione al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite al membro del Consiglio di Amministrazione.

Nei casi più gravi, il Presidente (nel caso di violazione da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione) o l'OdV (nel caso di violazione da parte del Presidente), sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà del Foggia Calcio di proporre le azioni di responsabilità e/ o risarcitorie.

Ciascun consigliere, inoltre, sottoscrive un impegno unilaterale a dimettersi dalla carica e a rinunciare al relativo compenso, laddove presente, nel caso di condanna anche in primo grado per la commissione di uno dei Reati.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Foggia Calcio e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

6.4 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa l'intero Collegio ed il Presidente i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.5 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Presidente: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la proposta al Consiglio di Amministrazione di revocare l'incarico ai membri dell'OdV che abbiano violato il Modello e



della conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.6 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner

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

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

6.7 Sanzioni a tutela del segnalante

Ai sensi dell'art. 1° art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, (così come modificato dalla L. 179/2017) sono previste, nelle modalità descritte nei precedenti paragrafi, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui che effettua una segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelano, successivamente, infondate.