DERTHONA BASKET

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

DI

DERTHONA BASKET S.S.R.L.

PARTE GENERALE

INDICE

1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

1.1. DEFINIZIONI

1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

2.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

2.6. IPOTESI ESIMENTI

2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

3.1. DERTHONA BASKET S.S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

3.2. GLI STRUMENTI DI *GOVERNANCE*

3.3. IL CODICE ETICO E IL CODICE DI CONDOTTA ADOTTATO DA DERTHONA BASKET S.S.R.L.

3.4. LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING ED I CANALI DI SEGNALAZIONE IMPLEMENTATI DA DERTHONA BASKET S.S.R.L.

3.5. LA POLITICA DI SAFEGUARDING

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DERTHONA BASKET S.S.R.L. AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1. IL PROGETTO DI DERTHONA BASKET S.S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO

4.2. FATTISPECIE DI REATO NON APPLICABILI

4.3. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE, INTEGRAZIONI

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE

5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE

5.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA

5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)

5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI

5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. PRINCIPI GENERALI

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

1.1. DEFINIZIONI

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anti-Corruzione.
- **Attività sensibili**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice Etico**: Codice Etico adottato dalla Società.
- **Codice di Condotta**: Codice di Condotta adottato dalla Società nel rispetto delle Linee Guida della Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) in tema di Safeguarding.
- **Comitato Etico**: organismo nominato dalla Società tramite il Consiglio di Amministrazione, composto da rappresentanti di allenatori, genitori, medici e atleti. È responsabile del monitoraggio e della valutazione dell'aderenza ai principi etici della Politica di Safeguarding. Valuta le segnalazioni di abusi e violenze trasmesse dal Responsabile delle segnalazioni Safeguarding, proponendo le opportune azioni correttive e disciplinari.
- **Consulenti**: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto** o **D.Lgs. 231/2001**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Destinatari**: membri degli organi sociali, dipendenti (che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato) nonché coloro che collaborano con Derthona in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti ecc.).
- **Dipendenti**: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Facilitatore**: il soggetto che assiste la Persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **FIP**: Federazione Italiana Pallacanestro
- **Linee Guida Confindustria**: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato, da ultimo, al giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Linee Guida FIP**: documento redatto dalla FIP per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.
- **Modello**: modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza** o **O.d.V.**: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

- **Protocollo di comportamento per allenatori, staff tecnico e personale**: istruzioni comportamentali nelle situazioni a più alto rischio: contatto fisico, comunicazioni elettroniche, spogliatoi, viaggi e alloggi facente parte integrante della Politica di Safeguarding di Derthona Basket.

- **Responsabile delle segnalazioni Safeguarding**: persona fisica nominata da Derthona Basket ai sensi delle Linee Guida FIP, dotata di competenza, autonomia e indipendenza. È il punto di riferimento per la ricezione e la gestione delle segnalazioni relative a presunti abusi, violenze, molestie e discriminazioni in ambito sportivo.

- **Responsabile delle segnalazioni whistleblowing**: è il soggetto, interno o esterno alla Società, a cui è affidato il compito di gestire e trattare le segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai whistleblower. Il Responsabile Whistleblowing ha il compito di presidiare il canale di segnalazione whistleblowing e di effettuare l'analisi preliminare delle segnalazioni whistleblowing e di svolgerne l'eventuale istruttoria.

- **Rule Book**: regolamento interno contrattuale, parte integrante dell'accordo con l'Atleta, che definisce la disciplina sportivo-organizzativa del rapporto. Le sue previsioni e il relativo sistema sanzionatorio sono applicati nel rispetto dei principi inderogabili del Modello, del Codice Etico e della Politica di Safeguarding.

- **Società** o **Derthona**: Derthona Basket S.s.r.l., con sede legale in Strada Comunale Bosco snc, 15057 Tortona (AL).

- **Soggetti apicali**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

- **Soggetti subordinati**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

- **Whistleblowing**: la segnalazione di violazioni del diritto dell'Unione o di disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, effettuata ai sensi del D.Lgs. 24/2023. Per Derthona, l'ambito oggettivo delle segnalazioni include illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001; violazioni del Modello e delle sue procedure attuative, nonché le violazioni in materia di appalti, servizi finanziari, sicurezza, ambiente, salute pubblica e protezione dei dati personali

1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da nr. 11 Parti Speciali (ordinate attraverso le lettere da A ad M).

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e, segnatamente:

- l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società e la descrizione dei reati rilevanti per quest'ultima;

- l'indicazione dei destinatari del Modello;

- i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;

- la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello;

- l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Ciascuna **Parte Speciale** ha ad oggetto:

- l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto;

- gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività, i principi generali di comportamento nonché i protocolli/misure di controllo specifiche deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk assesment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (**Allegato 1**);
- l'elenco dei reati presupposto (**Allegato 2**);
- il Codice Etico ed il Codice di Condotta (**Allegati 3 e 3-bis**);
- il Protocollo di comportamento per allenatori, staff tecnico e personale e il Rule Book (**Allegati 4 e 4-bis**);
- la Procedura Whistleblowing (**Allegato 5**).

Tali atti e documenti sono reperibili sull'intranet aziendale.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Parimenti, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, fornitori, agenti, distributori, consulenti esterni e appaltatori, dovranno contenere clausole, o accordi specifici, che esplicitamente prescrivano l'impegno della controparte di essere a conoscenza e di rispettare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e il Codice Etico.

2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora innanzi "D.Lgs. n. 231/01" o "Decreto"), in attuazione della Legge Delega del 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte in precedenza dallo Stato italiano[1].

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'Ente.

Tale responsabilità è sommata alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta criminosa.

Il Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso (art. 4, D.Lgs. n. 231/2001)[2].

---

1 Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni nelle operazioni economiche ed internazionali. Inoltre, con la L. 146 del 2006 il Legislatore ha ratificato la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.

2 Nel dettaglio, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001;

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio in base al quale *societas delinquere non potest*, secondo il quale prima dell'emanazione del Decreto era escluso che una persona giuridica potesse assumere la veste di imputato nel processo penale. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale".

Con il D.Lgs. 231/2001, segnando una svolta radicale con una tradizione che considerava la persona fisica quale unico destinatario della sanzione punitiva, il Legislatore ha invece introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa[3] nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse da una persona fisica all'interno o comunque legata all'organizzazione dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In relazione a ciò, Derthona ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Dal punto di vista soggettivo il campo di applicazione del Decreto è circoscritto dall'art. 1 che stabilisce che la normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, invece, fuori dalla sua sfera applicativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente non occorre necessariamente l'identificazione formale dell'autore del reato, o la sua imputabilità, in quanto l'art. 8 del Decreto prevede che la responsabilità sussiste anche quando "*l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*"[4] in quanto la responsabilità posta a carico dell'ente costituisce titolo autonomo.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3 Sin dall'entrata in vigore del Decreto la natura giuridica della responsabilità è stata oggetto di analisi e numerosi dibattiti - non ancora completamente risolti - che l'hanno classificata talvolta come responsabilità amministrativa, talvolta come responsabilità penale, perché, con riferimento a quest'ultima, discende dalla commissione di un reato, perché viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e perché all'ente vengono estese le norme previste dal codice di procedura penale per l'imputato e la garanzie proprie del procedimento instaurato.
Tuttavia, nell'intenzione del Legislatore, secondo quanto è dato leggere nella Relazione illustrativa, la scelta non è stata quella di attribuire diretta responsabilità penale all'ente, ma di investirlo di una responsabilità di *tertium genus* rientrante nella più vasta categoria del diritto sanzionatorio, collocato a metà strada tra il penale in senso stretto e il penale amministrativo. La Relazione sottolinea, infatti, la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

4 E quando "*il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*" (art. 8, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001).

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche i promotori, i Consulenti e i Partner, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo l'orientamento fatto proprio dalla Relazione governativa e adottato da una precedente Corte di Legittimità[5] l'espressione normativa non contiene un'endiadi ma esprime concetti giuridicamente diversi, dovendosi distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*. Interesse e vantaggio possono dunque concorrere: il primo va valutato *ex ante*, il secondo *ex post*.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra di aver adottato efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo la cui osservanza viene vigilata da un organismo dotato di poteri di controllo (cfr. par. 2.6).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

2.3. TIPOLOGIA DEI REATI PRESUPPOSTO E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Le fattispecie di reato destinate a comportare il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti sono quelle espressamente previste dal legislatore, in ossequio al principio di legalità imposto dall'art. 2 del Decreto e segnatamente:

---

5 Cass. pen., sez, II, 20 dicembre 2005, n. 3615 (dep. 30.01.2006); in senso concorde Trib. Milano, 11 dicembre 2006, Trib. Milano, 27 aprile 2007.

- **reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (**artt. 316-*bis*, 316-*ter*, art. 353, 353-*bis*, 356, 640, comma 2, n.1, 640-*bis*, 640-*ter* c.p., art. 2 della L. 23 dicembre 1986, n. 898), previsti dall'originaria formulazione del D.Lgs. 231/01 (art. 24, D.Lgs. 231/2001) e da ultimo modificati attraverso il D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137;

- **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 314, art. 314-*bis*, art. 316 c.p. – solo nel caso in cui le condotte offendano gli interessi finanziari dell'Unione Europea – art. 317, art. 318, art. 319, art. 319-*ter*, comma 1, art. 319-*quater*, art. 321, art. 322, art. 346-*bis* c.p.), previsti dall'originaria formulazione del D.Lgs. 231/01 (art. 25, D.Lgs. 231/2001) e da ultimo integrati dal D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112;

- **reati informatici e trattamento illecito dei dati**, (artt. 491-*bis*, 615-*ter*, 615-quater, 615-*quinquies*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quater*.1, 635-*quinquies*, 640-*ter*, 640-*quinquies* c.p.) introdotti dalla L. n. 48 del 18 marzo 2008, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis*, e da ultimo revisionati con la L. n. 90 del 28 giugno 2024;

- **reati di criminalità organizzata,** (art. 416, comma 6[6], 416-*bis*, 416-*ter*, 630 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 407, comma 2, lett. a) n. 5, c.p.) e art. 291-*quater* D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, introdotti dalla L. n. 94 del 15 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter*;

- **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 c.p.) introdotti dalla L. n. 409 del 23 novembre 2001 modificata dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*;

- **reati contro l'industria e il commercio** (artt. 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517 *ter*, 517 *quater* c.p.), introdotti dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1;

- **reati societari** (art. 2621, art. 2621-*bis*, art. 2621-*ter*, art. 2622 c.c. nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 69/2015, art. 2623 c.c. abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, artt. 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-*bis*, 2632, 2633, 2635 e 2635-*bis* come modificati dalla L. n. 9/2019[7], 2636, art. 2637 c.c. quest'ultimo modificato dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 2638 c.c. modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005), introdotto dal D.Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*ter*;

- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico,** introdotti dalla L. n. 7 del 14 gennaio 2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*;

- **reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-*bis* c.p.), introdotto dalla L. n. 7 del 9 gennaio 2006, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*1;

- **reati contro la personalità individuale** (artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quater*.1, 600-*quinquies*, 601, 602 c.p e 609-*undecies*), introdotti dalla L. n. 228 dell'11 agosto 2003, che

---

6 L'art. 3 della L. n. 146 del 16 marzo 2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
L'art. 10 della medesima legge afferma che in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti i dettami previsti dall'art. 3 si applicano ai seguenti reati: artt. 416, art. 416-*bis* c.p., art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, art. 377-*bis*, art. 378 c.p..

7 Articolo aggiunto dalla L. 6.11.2012, n. 190 recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinquies*, e modificati prima con la L. n. 38 del 6 febbraio 2006 e, successivamente, con la L. n. 39 del 4 marzo 2014; la L. n. 199 del 26 ottobre 2016 ha introdotto anche l'art. 603-*bis* c.p.

- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (artt. 184 e 185, D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998) previsti dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexies*;

- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589, 590 c.p.), introdotti dall'art. 9, comma 1, della L. n. 123 del 3 agosto 2007 (poi sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81 del 2008), che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*septies*;

- **reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter*, 648-*ter* 1 c.p.) introdotti dal D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*octies* e modificati da ultimo attraverso il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90;

- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 493-*ter* c.p. e 493-*quater* c.p. ed art. 512-*bis* c.p.). introdotti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 184/2021 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies*1 ed aggiornati con la Legge n. 137 del 09 ottobre 2023;

- **reati in materia di violazione di diritti d'autore** (art. 171, comma 1, lett a) *bis*, artt. 171, comma 3, 171-*bis*, comma 2 e 3, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, L. n. 633 del 22 aprile 1941), introdotti dal D.Lgs. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*novies*;

- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), introdotto dalla L. n. 118 del 3 agosto 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *decies*;

- **reati ambientali** (artt. 727-*bis*, 733-*bis* c.p., artt. 137, 255, 255-*bis*, 255-*ter*, 256, 256-*bis*, 257, 258, 259, 260, 260-*bis*, 279, comma 5, D.Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006, artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, 6, comma 4, L. n. 150 del 7 febbraio 1992, artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202 del 6 novembre 2007, artt. 452-*bis*, 452-*bis*1, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*septies*, 452-*octies*, 452-*terdecies*, 452-*quaterdecies* c.p.), inizialmente introdotti dal D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*undecies* e successivamente integrati/modificati in diverse occasioni, da ultimo attraverso il D.Lgs. 81/26);

- **reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, 5 e art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. n. 286 del 1998) introdotti dal D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodecies* ed integrati attraverso la L. n. 161 del 17 ottobre 2017;

- **reati di razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3-*bis*, L. 654 del 1975) introdotto dalla L. n. 167 del 20 novembre 2017 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;

- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401) introdotto dall'art. 5, comma 1, della L. n. 39 del 3 maggio 2019 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;

- **reati tributari** (con riguardo alle fattispecie disciplinate dal D.Lgs. 74/2000, ovvero gli artt. 2, 3, 8, 10, 11 e artt. 4, 5, 10*quater*, questi ultimi solo se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito dei sistemi fraudolenti transfrontalieri e da cui possa derivare o sia derivato un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro), introdotti dalla Legge 157 del 19 dicembre 2019 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinquiesdecies* ed ulteriormente modificati attraverso il D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020 ed il D.Lgs. 156/2022);

- **reati di contrabbando** (in relazione alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 141/2024 consistenti negli artt. 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 e dal D.Lgs. 504/95, ovvero gli

artt. 40, 40bis, 41, 42, 43, 45, 46), introdotti dal D.Lgs. 75/2020 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25- *sexiesdecies* e modificati da ultimo dal D.Lgs. n. 141/2024;

- **reati contro il patrimonio culturale** (artt. 518 *bis* c.p., 518-*ter* c.p., 518-*quater* c.p., 518-*octies* c.p., 518-*novies* c.p., 518-*decies* c.p., 518-*undecies* c.p., 518-*duodecies* c.p., 518-*quaterdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*.

- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 518-*sexies* c.p. e art. 518-*terdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octiesdecies*.

- **delitti contro gli animali** (art. 544-bis c.p., art. 544-*ter* c.p., art. 544-*quater* c.p., art. 544-*quinquies* c.p. e art. 638 c.p.) introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*noviesdecies*.

- **reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea** (art.275-*bis*, primo, secondo e quinto comma c.p., art. 275-*ter*, primo e secondo comma c.p., art. 275-*quater*, primo comma c.p., art. 12, comma 1-*bis* D.Lgs. 286/98), introdotti dalla D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, che ha ampliato il novero dei reati presupposto attraverso l'introduzione dell'art. 25-*octies2*.

2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui taluno dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commetta (anche nella forma del tentativo)[8] uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o dalla normativa speciale richiamata, è prevista a carico dell'ente l'irrogazione delle seguenti sanzioni.

a) sanzioni pecuniarie;

b) sanzioni interdittive;

c) confisca;

d) pubblicazione della sentenza.

a) **Le sanzioni pecuniarie** disciplinate dagli artt. 10 e ss. del Decreto si applicano ogniqualvolta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dallo stesso e sono determinate dal giudice penale. Il Legislatore ha previsto due criteri di commisurazione delle sanzioni pecuniarie al fine di adeguare le stesse alla gravità del fatto ed alla capacità economica dell'ente:

- il primo (quello più diffuso) è quello a "quote", che possono andare da un minimo di cento ad un massimo di mille e possono avere un importo variabile da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37;

- il secondo (ad oggi limitato solo ai reati presupposto di cui all'art. 25*octies*2), si basa invece sul "fatturato globale" della persona giuridica.

Iniziando dal sistema delle quote, il Giudice, sulla base dell'illecito, dovrà anzitutto determinare il numero di *quote*, tenendo conto

- della gravità del fatto;

- del grado della responsabilità dell'ente;

- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

---

8 Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. n. 231/2001). Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Stabilito il numero, il Giudice determinerà poi il valore di ciascuna quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001).

È utile ribadire in merito quanto affermato al punto 5.1. della Relazione illustrativa al Decreto: "*quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente*".

Volendo passare al secondo criterio, il legislatore ha previsto che in alcuni casi la sanzione pecuniaria possa essere calcolata come una percentuale specifica (indicata per ciascuna fattispecie presupposto) "*del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria*".

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, alcuni casi in cui la sanzione pecuniaria può essere ridotta, ovvero quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a metà e comunque in misura non superiore ad euro 103.291,00);

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da un quarto alla metà);

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da metà a due quarti).

b) **Le sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 D. Lgs. n. 231 /2001, ovvero:

- l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.[9]

Esse sono:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi;

---

9 Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, "*si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5 e dalle ulteriori disposizioni specifiche, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale a cura della cancelleria del Giudice competente.

Si segnala, inoltre, che se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario nominato dallo stesso ai sensi dell'art. 15 del Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Decreto le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero.[10]

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.6. IPOTESI ESIMENTI

Aspetto caratteristico del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

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

La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea che "*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti*".

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- la commissione del reato non è stata causata dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello organizzativo idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente.

---

10 L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo riassunte nei seguenti punti:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire e obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.);
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/08 prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Tra le numerose associazioni di categoria Confindustria ha definito le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" ex D. Lgs. n. 231/2001" (di seguito, "Linee Guida di Confindustria") segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello Organizzativo.

Le Linee Guida di Confindustria elaborate il 7 marzo 2002, e successivamente modificate nel gennaio del 2008, nel marzo del 2014 e nel giugno del 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assesment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle attività sensibili volte a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli previa analisi di quelli già esistenti.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificato nelle Linee Guida di Confindustria sono: codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali e informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni per cui nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo; documentazione dei controlli; introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello e individuazione di un Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che scelta di discostarsi in alcuni punti specifici dalle Linee Guida non compromette la validità di un Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

3.1. DERTHONA BASKET S.S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

Derthona, fondata nel 1955, è una società sportiva professionistica che gestisce una squadra di pallacanestro militante nel campionato di Serie A. Oltre all'attività della prima squadra, la Società cura

un radicato settore giovanile e promuove attività socioculturali sul territorio, in linea con il proprio oggetto sociale che include l'esercizio di attività sportive e connesse, quali formazione, merchandising e gestione eventi.

In quanto affiliata alla Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) e partecipante ai campionati organizzati dalla Lega Basket Serie A, la Società opera nel rispetto dei regolamenti federali e di lega, oltre che della normativa nazionale e internazionale di settore. In conseguenza di tale assetto e in linea con le evoluzioni normative, in particolare il D.Lgs. 231/2001, il D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing) e il D.Lgs. 39/2021 (Safeguarding), Derthona ha implementato una struttura di compliance e governance articolata. Tale evoluzione ha comportato l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di una specifica Politica di Safeguarding (comprensiva di Codice di Condotta e protocolli operativi [Allegati 4 e 4-bis]), e di procedure interne formalizzate volte a presidiare le attività sensibili e a garantire trasparenza, tracciabilità e legalità.

Tra le attività accessorie e strumentali concretamente svolte dalla Società rientrano altresì, ove attivate nell'ambito degli impianti, degli eventi e delle iniziative organizzate, le attività di ristoro e somministrazione di alimenti e bevande, da considerarsi ai fini del presente Modello come area operativa soggetta ai presidi di controllo applicabili in materia commerciale, autorizzativa, igienico-sanitaria, ambientale e di sicurezza.

Fermi restando tali processi, la struttura organizzativa di Derthona si ripartisce in diverse Direzioni/Aree funzionali, tra cui:

- **Area Corporate**, che accentra le funzioni di:
    - Amministrazione e Finanza
    - Legale
    - Segreteria
    - Vendite e Sponsorizzazioni (Sales & Sponsorship)
    - Marketing & Gameday
    - Ticketing
    - Comunicazione (Press & Digital)
    - Responsabilità Sociale (Open & CSR).
- **Area Sport**, dedicata alla gestione della prima squadra, che comprende lo Staff Tecnico, lo Staff Medico e Fisioterapico, il Team Management e l'area Scouting.
- **Area Giovanili**, con una struttura dedicata alla gestione, alla formazione e alla logistica (incluse le foresterie) dei giovani atleti.

Il coordinamento operativo tra le Aree è assicurato dalla Direzione Generale (General Manager), che riporta all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione.

3.2. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il sistema di corporate governance della Società è così articolato:

- **ASSEMBLEA:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto sociale. Alla data di approvazione del presente documento, l'assemblea è composta da otto soci.
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**: composto da sei membri, con il seguente assetto di poteri e cariche:
    - **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, cui sono stati conferiti poteri decisionali e di spesa con firma libera e disgiunta in ambito tecnico-sportivo, ivi inclusi: la stipula di contratti con atleti professionisti fino ad un importo di € 900.000,00 annui per singolo contratto; l'acquisto e la cessione di diritti sportivi fino ad € 500.000,00 per contratto; la definizione di transazioni stragiudiziali fino ad € 500.000,00; la

rappresentanza giudiziale e nelle procedure sportive con limite di spesa per transazioni in ambito sportivo pari ad € 300.000,00 per ciascun intervento;

- **Amministratore Delegato**, cui sono stati conferiti ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, con firma libera e disgiunta, salvo le attribuzioni non delegabili ai sensi dell'art. 2381 c.c. e le operazioni di dismissione di immobili. Per quanto di interesse ai fini del presente Modello, l'Amministratore Delegato è stato nominato Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e Gestore degli Adempimenti Ambientali ai sensi del D.Lgs. 152/2006, con facoltà di delega; è altresì individuato quale titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), con poteri di nomina del Data Manager e degli amministratori di sistema;
- **Vicepresidenti**, abilitati ad esercitare i poteri del Presidente in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo;
- **Consiglieri**, chiamati ad esercitare le funzioni attribuite statutariamente in ordine all'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

- **COLLEGIO SINDACALE**: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.
- **REVISORE LEGALE DEI CONTI**: la revisione legale dei conti è affidata alla Deloitte & Touche S.p.A. (Deloitte).

Il Consiglio di Amministrazione di Derthona ha nominato i seguenti procuratori speciali:

- **DIRETTORE GENERALE**, (procuratore speciale nominato con atto notarile in data 16/07/2025), cui sono stati conferiti ampi poteri decisionali trasversali a tutte le aree aziendali, ivi inclusi: la direzione dell'andamento sportivo-amministrativo della Società; il coordinamento dello staff tecnico e dei dipartimenti (marketing, commerciale, amministrazione, media, ticketing); cura dell'organizzazione, coordinamento e gestione delle attività di ristoro e somministrazione alimenti e bevande; la rappresentanza della Società nei confronti di Leghe e Federazioni; la firma di documenti che autorizzano pagamenti e incassi; un potere di spesa autonomo fino ad € 20.000,00 per singola operazione inerente la gestione ordinaria. Per quanto di interesse ai fini del presente Modello, il Direttore Generale è stato altresì nominato Delegato ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008 (delegato di primo livello), con responsabilità operative e poteri di spesa per gli adempimenti in materia di sicurezza e ambiente;
- **PROCURATORE**, (procuratore nominato con atto notarile in data 27/12/2023), cui sono stati conferiti poteri di movimentazione dei conti correnti societari, incassi, pagamenti per imposte e contributi, con facoltà di disporre fino ad € 350.000,00 per singola operazione sui conti e sui capitali di credito della Società.

Oltre che attraverso le procure sopra descritte, la governance della Società è attuata mediante i seguenti strumenti:

- **l'organigramma** che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società, articolati nelle seguenti aree: Area Sport, Area Giovanili, Area Corporate, Staff Tecnico, Sales & Sponsorship, Finance, Segreteria, Marketing-Gameday, Ticketing e Arena, Open & CSR, Digital e Press. L'organigramma individua altresì le figure del RSPP e della Funzione Legal con rapporto di consulenza, nonché tutte le altre risorse interne (dipendenti, consulenti e distaccati) che operano per conto della Società;
- **l'individuazione della figura datoriale**: l'Amministratore Delegato, è formalmente individuato quale Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e Gestore Ambientale ai sensi del D.Lgs. 152/2006, con delega operativa al Direttore Generale per gli adempimenti di primo livello in materia di sicurezza;
- **le procedure operative, le istruzioni e i protocolli aziendali** che regolamentano i principali processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, tra cui:

- *Procedura Acquisti* (Rev. 00 del 26.05.2026): disciplina il processo di approvvigionamento dalla richiesta alla formalizzazione contrattuale, con soglie autorizzative differenziate per importo e tipologia, segregazione tra richiedente e approvante, e clausole 231/anticorruzione nei contratti con i fornitori;
- *Procedura Incassi, Pagamenti e Gestione della Cassa Contanti* (Rev. 00 del 26.05.2026): regola i flussi finanziari in entrata e in uscita, con obbligo di tracciabilità, riconciliazioni periodiche, verifica delle coordinate bancarie dei beneficiari e divieto di frazionamento artificioso delle operazioni;
- *Procedura Contabilità, Bilancio e Dichiarazioni Fiscali* (Rev. 00 del 26.05.2026): disciplina la tenuta della contabilità, la formazione del bilancio di esercizio e le dichiarazioni fiscali, con presidi di controllo interno, segregazione delle funzioni tra la Funzione Finance e il consulente esterno, e obbligo di comunicazione all'Organismo di Vigilanza in caso di verifiche ispettive;
- *Procedura Pagamenti con Carta di Credito Aziendale e Rimborsi Spese* (Rev. 00 del 26.05.2026): definisce criteri e modalità di gestione delle carte aziendali e dei rimborsi, imponendo tracciabilità dei giustificativi, compilazione di schede analitiche e segregazione tra richiesta, autorizzazione ed esecuzione del pagamento;
- *Procedura Selezione e Assunzione del Personale* (Rev. 00 del 26.05.2026): regola il processo di ricerca, valutazione e assunzione del personale impiegatizio e dirigenziale, con previsione di verifiche pre-assuntive (dichiarazioni di assenza di condanne e conflitti di interesse), criteri meritocratici e report trimestrale all'Organismo di Vigilanza;
- *Procedura Whistleblowing* (ai sensi del D.Lgs. 24/2023): istituisce canali interni di segnalazione (piattaforma informatica crittografata, posta raccomandata, incontro diretto) con garanzia di riservatezza, anonimato e divieto di ritorsioni; l'Organismo di Vigilanza è designato quale Responsabile delle segnalazioni whistleblowing;
- *Codice di Comportamento nei Confronti della Pubblica Amministrazione* (Rev. 00 del 26.05.2026): definisce le regole di condotta nei rapporti con soggetti pubblici, con espressi divieti di corruzione attiva, regole su omaggi e ospitalità, presidi per le verifiche ispettive e obbligo di autorizzazione preventiva da parte dell'Amministratore Delegato per eventuali deroghe;
- *Rule Book* (stagione 30/07/2025 – 30/06/2026): regolamento interno che disciplina obblighi, condotta professionale e sistema disciplinare degli atleti e dello staff tecnico, costituendo parte integrante dei contratti individuali;

- **il Codice Etico e il Codice di Condotta**, adottati quali allegati al presente Modello, che definiscono i principi e le regole comportamentali vincolanti per tutti i Destinatari;
- **il Sistema Disciplinare**, che prevede sanzioni graduate e proporzionate per le violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure operative, applicabile a tutte le categorie di Destinatari nel rispetto della normativa giuslavoristica vigente;
- **la documentazione aziendale relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente**, ivi inclusi il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il piano annuale di formazione e addestramento, le procedure per la gestione delle emergenze, i DUVRI per gli appalti con interferenze, la sorveglianza sanitaria e la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale;
- **gli strumenti di tutela in materia di safeguarding**, in attuazione del D.Lgs. 39/2021, del Regolamento Safeguarding FIP (delibera 20/05/2026) e delle Linee Guida FIP (aggiornate al 17/06/2024): la Società ha provveduto a nominare un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nell'attività sportiva (Safeguarding Officer), a predisporre e pubblicare il modello organizzativo di controllo dell'attività sportiva e il codice di condotta conformi alle Linee Guida federali, nonché a istituire canali di segnalazione specifici con garanzia di riservatezza e protezione del segnalante, anche attraverso l'integrazione con la Procedura Whistleblowing;

- **le misure di sicurezza informatica e di protezione dei dati personali**, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018, con nomina degli amministratori di sistema e adozione di policy per la gestione sicura di account, dispositivi informatici e comunicazioni elettroniche istituzionali.

L'insieme degli strumenti di governance adottati — qui sopra richiamati in estrema sintesi — e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività sensibili della Società, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. b), del D.Lgs. 231/2001. In particolare, il sistema di deleghe e procure formalizzate, con i relativi limiti di spesa e competenze espressamente definiti (Presidente del CdA fino ad € 900.000,00 per contratti con atleti; Amministratore Delegato per la gestione ordinaria e straordinaria; Direttore Generale fino ad € 20.000,00 per singola operazione; Procuratore Pirulli fino ad € 350.000,00 per operazioni sui conti), unitamente alla segregazione delle funzioni imposta dalle procedure operative e al sistema di reporting periodico verso l'Organismo di Vigilanza, garantisce la tracciabilità delle decisioni e la verificabilità delle stesse anche a posteriori, in linea con i requisiti di idoneità del Modello ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

3.3. Il Codice Etico e il Codice di Condotta

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti e si integrano con quelli previsti dal Codice Etico e dal Codice di Condotta adottati dalla Società. Tali documenti, inoltre, sono redatti in conformità e nel pieno rispetto delle normative e dei regolamenti emanati dagli organismi sportivi nazionali e internazionali di riferimento, tra cui la Federazione Italiana Pallacanestro (FIP), il CONI e la Lega Basket Serie A, la cui osservanza è resa obbligatoria dallo stesso Statuto sociale. In particolare, il sistema di compliance aziendale recepisce e attua le disposizioni in materia di *Safeguarding* per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 39/2021 e dalle Linee Guida federali.

Il Codice Etico e il Codice di Condotta sono resi noti a tutti i Destinatari del Modello e costituiscono il fondamento della cultura aziendale. Essi esprimono i principi etici che la Società riconosce come propri, tra cui legalità, correttezza, trasparenza, integrità, tutela della salute, protezione dei minori e rispetto della dignità della persona, e ne richiamano la scrupolosa osservanza da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per il conseguimento degli obiettivi sociali.

I predetti documenti (cfr. Allegati 3 e 3-bis) richiamano linee guida e principi di comportamento specificamente volti a prevenire i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, dovendo pertanto essere considerati parte integrante e sostanziale del presente Modello e strumento fondamentale per il suo efficace funzionamento.

Tali principi generali sono ulteriormente specificati e resi operativi attraverso un complesso di protocolli e procedure aziendali che costituiscono anch'essi parte integrante del sistema di controllo preventivo della Società. Tra questi si annoverano, in particolare, il "*Codice di comportamento nei confronti della Pubblica Amministrazione*", il "*Rule Book*" che disciplina la condotta di atleti e staff tecnico, la Procedura Whistleblowing, nonché le procedure operative che regolamentano le principali aree a rischio, quali acquisti, gestione finanziaria e della cassa, contabilità e assunzione del personale.

3.4. La Procedura Whistleblowing ed i canali di segnalazione implementati da Derthona Basket

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 - recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* - con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di enti pubblici e privati (c.d. normativa *"whistleblowing"*).

Tale normativa è stata successivamente rivista in ragione del recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, attuato con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, che ha ampliato significativamente l'ambito soggettivo di tutela del c.d. *"whistleblower"* e ha introdotto specifiche misure di protezione, tra cui: (*i*) la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni dallo stesso fornite; (*ii*) il divieto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni nei confronti del segnalante; (*iii*) l'obbligo per le organizzazioni — ovvero la Società — di adottare canali di segnalazione interni sicuri e di garantire un'adeguata gestione delle segnalazioni ricevute. Con

specifico riguardo ai Modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto — come modificato dal D.Lgs. 24/2023 — dispone espressamente che tali Modelli debbano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, nonché di favorire l'emersione di condotte illecite e/o irregolarità nel contesto lavorativo, Derthona ha implementato un sistema di whistleblowing volto a tutelare gli autori di segnalazioni e ha adottato l'apposita *"Procedura Whistleblowing"* allegata al presente Modello (cfr. Allegato n. 5), che ne costituisce parte integrante.

Quale ulteriore presidio in materia di tutela dei tesserati e prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nell'ambito dell'attività sportiva, la Società ha altresì adottato le misure previste dal D.Lgs. n. 39/2021 e ha recepito il Regolamento Safeguarding FIP (approvato in data 20 maggio 2026), provvedendo alla nomina del Responsabile delle segnalazioni Safeguarding (Safeguarding Officer) e alla predisposizione del relativo Codice di Condotta.

Canali di segnalazione interni

Quali canali interni di segnalazione, la Società ha implementato, sentite anche le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (ovvero SLC-CGIL, Fisascat-CISL, UILFPC) un canale scritto e un canale orale, entrambi attivabili accedendo alla piattaforma informatica dedicata, accessibile al seguente link:

https://whistlesblow.it/c/derthona-basket-societa-sportiva-a-responsabilita-limitata/1

La piattaforma è fruibile da qualsiasi dispositivo (PC, tablet, smartphone) e garantisce, tramite sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 e dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR). In particolare, la piattaforma genera automaticamente un **codice identificativo univoco** (*"key code"*), che consente al segnalante di accedere alla propria segnalazione in forma anonima, di dialogare con il Responsabile delle segnalazioni whistleblowing e di monitorarne l'avanzamento, senza che il sistema tracci in alcun modo l'identità dell'utente. La perdita del *key code* impedisce ogni accesso successivo alla segnalazione.

Il segnalante, tramite la piattaforma, potrà:

- **inviare una segnalazione scritta**, corredata - ove disponibili - da documenti, e-mail, nominativi, date e descrizione dei fatti, secondo lo schema di cui all'Allegato A della Procedura Whistleblowing (la firma non è obbligatoria, essendo ammessa la segnalazione anonima);
- **richiedere un incontro diretto** con l'Organismo di Vigilanza, in videoconferenza o telefonicamente, tramite messaggistica a registrazione vocale o tramite i medesimi canali descritti.

In alternativa alla piattaforma informatica, il segnalante può inviare la propria segnalazione mediante:

- **posta raccomandata A/R**, indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Derthona, Strada Comunale Bosco snc, 15057 Tortona (AL), con busta esterna riportante l'indicazione "Riservata - Organismo di Vigilanza";
- **richiesta di incontro diretto** con l'Organismo di Vigilanza, da fissarsi entro un termine ragionevole dalla richiesta, formulata tramite uno dei canali sopra indicati.

La procedura whistleblowing e le istruzioni per l'utilizzo dei canali di segnalazione sono pubblicate sul sito aziendale alla pagina **https://www.derthonabasket.it/whistleblowing** e sono rese accessibili a tutti i Destinatari del Modello. La loro implementazione è stata portata a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori attraverso specifiche comunicazioni interne.

Destinatari e oggetto delle segnalazioni

I canali di segnalazione sopra descritti sono strutturati al fine di garantire la riservatezza e/o l'anonimato del soggetto segnalante e possono essere utilizzati dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione altrui), nonché, più in generale, da dipendenti, collaboratori autonomi, tirocinanti, volontari, ex

dipendenti, candidati alle posizioni lavorative, *"persone di supporto"* e da chiunque acquisisca informazioni rilevanti nell'ambito del proprio contesto lavorativo - ivi inclusi atleti professionisti, staff tecnico e sanitario, partner commerciali, fornitori e consulenti.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, ivi incluse tutte le tipologie di reati presupposto previste dalla normativa;
- **violazioni del presente Modello**, del Codice Etico, del Codice di Condotta e delle procedure operative adottate dalla Società;
- **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea** ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (tra cui: appalti pubblici; mercati finanziari e antiriciclaggio; sicurezza dei prodotti; tutela dell'ambiente; protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informatici; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela degli interessi finanziari dell'Unione; concorrenza e aiuti di Stato);
- **violazioni del Regolamento Safeguarding FIP** e delle Linee Guida federali in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni nell'attività sportiva, ivi incluse le condotte di abuso psicologico, abuso fisico, molestie sessuali, bullismo, cyberbullismo e comportamenti discriminatori nei confronti di tesserati, anche minori;
- **violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (D.Lgs. 81/2008), di protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679) e di ogni altra norma, regolamento, politica o procedura aziendale applicabile.

Sono invece **escluse** dall'ambito di applicazione della procedura le segnalazioni aventi ad oggetto esclusivamente interessi personali del segnalante non connessi a violazioni del Codice Etico o delle procedure interne, nonché le segnalazioni relative a materie espressamente escluse dal campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (come le violazioni relative alla sicurezza nazionale e agli appalti nel settore della difesa).

3.4.1. NOMINA DEL RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile delle Segnalazioni whistleblowing è identificato nell'Organismo di Vigilanza di Derthona , nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 maggio 2024, che dispone di credenziali di accesso esclusive alla piattaforma informatica e di autonomia gestionale rispetto alle altre funzioni aziendali. In conformità a quanto raccomandato dall'ANAC nelle Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing, l'individuazione dell'OdV quale unico gestore del canale interno consente di garantire che le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle aventi ad oggetto violazioni normative ai sensi del D.Lgs. 24/2023 affluiscano verso un medesimo soggetto, evitando duplicazioni e frammentazioni nei flussi informativi.

A tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti interni che ricevano una segnalazione attraverso canali diversi da quelli ufficiali è fatto obbligo di farne tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza, attraverso i canali sopra descritti, entro sette giorni dalla data di ricezione, senza trattenere copia della segnalazione ricevuta. L'omissione di tale trasmissione, se commessa con dolo o colpa grave, è sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare previsto dal presente Modello.

Canali esterni e opzioni alternative

Oltre ad offrire i predetti canali di segnalazione interna, Derthona Basket S.s.r.l., attraverso la pubblicazione della procedura sul proprio sito istituzionale e tramite specifiche attività di formazione e comunicazione interna, ha reso edotti i propri dipendenti e collaboratori della possibilità:

- di effettuare una **segnalazione esterna** presso l'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** qualora: (a) i canali interni non siano attivi o non siano stati predisposti in conformità alla normativa; (b) la segnalazione interna non abbia avuto alcun seguito entro i termini previsti; (c) vi siano fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o potrebbe determinare un rischio di ritorsione; (d) sussista un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- di procedere ad una **divulgazione pubblica** qualora sia le segnalazioni interne sia le segnalazioni esterne non abbiano avuto alcun esito ovvero nel caso in cui sussistano fondati motivi per ritenere che dal canale esterno possano discendere ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli in capo al segnalante;
- di **denunciare all'ANAC** (o all'Ispettorato Nazionale del Lavoro) eventuali condotte ritorsive e/o discriminatorie di cui ritengano di essere stati vittima a causa o in conseguenza della segnalazione effettuata.

Tutele del segnalante e divieto di ritorsioni

I segnalanti in buona fede, nonché i facilitatori, le persone ad essi legate da vincoli affettivi o di parentela fino al quarto grado e i colleghi con rapporto lavorativo abituale, saranno tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. Il divieto di ritorsione si estende, in particolare, ai seguenti atti:

- il **demansionamento** o la modifica peggiorativa delle mansioni;
- la **sospensione** dal servizio, con o senza privazione della retribuzione;
- il **licenziamento** (sia individuale che collettivo);
- il **trasferimento** o la modifica del luogo di lavoro in senso pregiudizievole;
- altre **misure organizzative o non**, aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro o sulla progressione di carriera del segnalante;
- la **stipulazione di transazioni o rinunce**, integrali o parziali, che abbiano ad oggetto i diritti e le tutele riconosciuti in capo al segnalante.

In caso di adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante, opera una presunzione di connessione tra il provvedimento adottato e la segnalazione effettuata: sarà onere del datore di lavoro - o del soggetto che ha adottato la misura - dimostrare che la stessa è fondata su ragioni del tutto estranee alla segnalazione. I licenziamenti ritorsivi sono nulli ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 604/1966, come modificato dal D.Lgs. 24/2023.

La Società garantisce altresì la tutela del segnalato fino alla conclusione della procedura, adottando misure cautelari idonee a proteggerne la reputazione e i diritti nelle more della verifica dei fatti segnalati, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Trattamento dei dati personali e conservazione

Il trattamento dei dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni è effettuato in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018. La piattaforma informatica adottata dalla Società garantisce, tramite sistemi di crittografia, che l'identità del segnalante non sia tracciata né riconducibile ad alcun soggetto identificato o identificabile, nel rispetto dei principi di minimizzazione dei dati, integrità e riservatezza. I documenti e le informazioni relativi alle segnalazioni sono custoditi dal Responsabile delle segnalazioni whistleblowing in un archivio riservato con accesso ristretto, e conservati per un periodo non superiore a cinque anni dall'esito finale della procedura, ovvero fino alla conclusione degli eventuali procedimenti giudiziari o disciplinari pendenti, nel rispetto del principio di limitazione della conservazione previsto dall'art. 5, par. 1, lett. e), del GDPR.

Segnalazioni infondate o abusive

La procedura si applica esclusivamente a segnalazioni effettuate in buona fede, sulla base di elementi ragionevolmente ritenuti veritieri al momento della segnalazione. Qualora, all'esito dell'istruttoria, emerga che la segnalazione è stata effettuata con dolo o colpa grave, al solo scopo di recare pregiudizio alla persona segnalata o alla Società, il Responsabile delle segnalazioni whistleblowing ne riferisce al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle misure disciplinari del caso, fermo restando il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

Formazione e comunicazione

Al fine di assicurare la piena operatività dei canali di segnalazione e la diffusa consapevolezza delle tutele riconosciute ai segnalanti, la Società provvede a:

- **pubblicare** la procedura whistleblowing sul proprio sito istituzionale (https://www.derthonabasket.it/whistleblowing) e ad affiggerla presso le sedi operative;
- **comunicare** periodicamente ai dipendenti, ai collaboratori e ai tesserati l'esistenza dei canali di segnalazione interni e le modalità di utilizzo, anche attraverso comunicazioni interne formali;
- **erogare specifici corsi di formazione** in materia di whistleblowing, salvaguardia e compliance 231, con registrazione delle presenze e rilascio di attestazioni, inseriti nel piano annuale di formazione della Società.

3.5 LA POLITICA DI SAFEGUARDING

Adozione del Protocollo per allenatori, staff tecnico e personale sportivo. Funzione del Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding

In attuazione del D.Lgs. 39/2021, delle Linee Guida federali e del Regolamento Safeguarding FIP, la Società adotta uno specifico Protocollo di comportamento per allenatori, staff tecnico e personale sportivo (il "Protocollo"), un Codice di Condotta e individua un Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding, quale presidio organizzativo autonomo volto alla prevenzione e al contrasto di abusi, violenze, molestie e discriminazioni nei confronti dei tesserati, con particolare riguardo ai minori e ai soggetti in condizione di vulnerabilità.

Il presente presidio integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico, il Codice di Condotta e gli ulteriori protocolli interni della Società, ma conserva autonomia funzionale, soggettiva e procedurale, in ragione della specificità dell'interesse protetto, della natura dei fatti rilevanti e della distinta individuazione del soggetto competente alla gestione delle relative segnalazioni.

Il Protocollo si applica a tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, operano nell'area sportiva o entrano in contatto con atleti e tesserati, ivi inclusi allenatori, assistant coach, preparatori atletici, trainers, team manager, staff medico, dirigenti dell'area sportiva, collaboratori, volontari, consulenti e ulteriori figure stabilmente inserite nell'organizzazione dell'attività sportiva.

Il Protocollo definisce obblighi, divieti e standard di condotta vincolanti per i destinatari e prevede, in particolare, il divieto di porre in essere condotte integranti abuso psicologico o fisico, molestia sessuale, abuso sessuale, negligenza, incuria, bullismo, cyberbullismo o discriminazione, nonché il divieto di utilizzare linguaggi, modalità relazionali o prassi organizzative incompatibili con la dignità, la sicurezza e l'integrità psico-fisica della persona.

Il Protocollo disciplina altresì le situazioni organizzative maggiormente esposte al rischio, inclusi allenamenti, spogliatoi, trasferte, pernottamenti, trattamenti sanitari e fisioterapici, colloqui individuali, comunicazioni mediante strumenti digitali e utilizzo di immagini di tesserati minorenni, imponendo ai destinatari obblighi di correttezza, vigilanza, segnalazione e collaborazione con i soggetti competenti.

La Società assicura la conoscibilità del Protocollo mediante pubblicazione, diffusione interna, consegna all'atto dell'instaurazione del rapporto e specifici interventi formativi periodici, in coerenza con quanto previsto nel Modello con riguardo alla comunicazione delle procedure interne e dei presidi di controllo.

3.5.1. NOMINA DEL RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI SAFEGUARDING

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione, provvede alla nomina del Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding, in conformità agli obblighi federali relativi al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Tale funzione è distinta da quella del Responsabile delle segnalazioni whistleblowing che, ai sensi del Modello e della procedura whistleblowing vigente, coincide con l'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding opera con requisiti di autonomia, indipendenza, competenza e accesso alle informazioni e alle strutture, e cura la ricezione, la prima valutazione, la gestione e il monitoraggio delle segnalazioni aventi ad oggetto fatti, comportamenti o situazioni

riconducibili all'ambito safeguarding, nonché il raccordo con gli organi societari competenti e, ove necessario, con i competenti organismi federali.

Le segnalazioni safeguarding sono soggette ad un regime procedurale autonomo rispetto a quello whistleblowing. Le stesse vanno inviate all'indirizzo email responsabile.safeguarding@derthonabasket.it; l'eventuale utilizzo dei canali interni di segnalazione già adottati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023 non comporta l'automatica applicazione delle medesime regole di gestione, dei medesimi termini procedurali o della medesima competenza decisoria previsti dalla Procedura Whistleblowing, atteso che quest'ultima è funzionalmente riferita a un diverso perimetro normativo ed è presidiata dall'Organismo di Vigilanza quale soggetto gestore del canale interno ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001.

Qualora una segnalazione avente contenuto safeguarding pervenga tramite i canali interni previsti dalla Procedura Whistleblowing ovvero sia ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da altro soggetto interno non competente, la stessa dovrà essere trasmessa senza indugio al Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding, completo della relativa documentazione, affinché sia gestita secondo la disciplina speciale applicabile, fermo restando il necessario coordinamento informativo con l'OdV per i profili rilevanti ai fini del Modello 231 e nel rispetto dei vincoli di riservatezza.

La gestione delle segnalazioni safeguarding è improntata a criteri di tempestività, specializzazione, proporzionalità e protezione immediata della persona coinvolta; il Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding valuta prioritariamente la sussistenza di profili di urgenza e può attivare, ove necessario, misure organizzative e cautelari immediate, nonché i flussi verso gli organi societari competenti e verso i competenti organismi federali.

Restano in ogni caso applicabili, anche nell'ambito safeguarding, i principi di riservatezza, protezione del segnalante, divieto di ritorsione, tracciabilità dell'istruttoria, limitazione dell'accesso alle informazioni e corretta conservazione della documentazione, secondo quanto previsto dalla disciplina federale e dai presidi interni di compliance adottati dalla Società.

La violazione del Protocollo, l'omessa segnalazione di fatti dovuti, l'inosservanza delle misure di tutela, la mancata collaborazione con il Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding, nonché l'adozione di condotte ritorsive o abusive, comportano l'applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello, dal Codice Etico, dal Codice di Condotta e dalle ulteriori disposizioni interne e federali applicabili.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DERTHONA BASKET S.S.R.L. AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

La decisione del Consiglio di Amministrazione di Derthona di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche solo il "Modello"), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

Derthona ha adottato il presente Modello con l'obiettivo di predisporre un sistema strutturato e organico di presidi idoneo a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per l'attività sociale e a rafforzare un assetto aziendale improntato ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, tracciabilità e verificabilità delle decisioni e delle operazioni.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di governance e controllo interno della Società e tiene conto delle specificità proprie di una società sportiva professionistica operante nel settore della pallacanestro. In particolare, l'oggetto sociale di Derthona consiste nell'esercizio esclusivo di attività sportive relative alla pallacanestro, nella formazione, preparazione e gestione di squadre, nella promozione e organizzazione di gare e tornei, nonché nello svolgimento delle attività accessorie e connesse consentite dallo Statuto.

Il presente Modello è rivolto a tutti i Destinatari che operano, a qualunque titolo, in nome o per conto della Società, ivi inclusi componenti degli organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, partner commerciali, atleti, staff tecnico e sanitario, fornitori e procuratori.

Le finalità del Modello sono, in particolare, quelle di:

- diffondere e consolidare una cultura d'impresa improntata al rispetto della legge, dei regolamenti sportivi, del Codice Etico, del Codice di Condotta e delle procedure aziendali;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello costituisce illecito disciplinare o inadempimento contrattuale, con le conseguenze previste dal sistema sanzionatorio interno;
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- introdurre obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

Il Modello è altresì coordinato con gli ulteriori presidi di compliance adottati dalla Società, tra cui le procedure amministrativo-contabili e finanziarie, la procedura whistleblowing, i presidi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le misure di safeguarding adottate in conformità alla normativa federale e di settore.

4.1. IL PROGETTO DI DERTHONA BASKET S.S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO

La definizione del Modello è avvenuta attraverso un progetto articolato in più fasi, finalizzato a costruire un sistema di prevenzione calibrato sulla concreta realtà organizzativa e operativa della Società, tenendo conto della natura, della dimensione, dell'attività svolta e delle aree di rischio effettivamente riscontrabili.

Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto

In una prima fase, la Società ha proceduto all'analisi del proprio assetto societario, del modello di business, dell'organizzazione interna, del sistema di deleghe e procure e della documentazione aziendale rilevante ai fini del controllo.

In tale ambito sono stati esaminati, in particolare:

- lo Statuto sociale;
- la visura camerale e i poteri di rappresentanza;
- l'organigramma aziendale;
- il sistema delle deleghe e procure;
- le procedure interne già adottate;
- la documentazione relativa ai principali processi amministrativi, contabili, finanziari, di acquisto, di gestione del personale e di whistleblowing.

Questa attività ha consentito di individuare le principali aree organizzative della Società - tra cui area sportiva, area corporate, finance, marketing, ticketing, legal, segreteria, staff tecnico e sanitario - nonché i relativi centri di responsabilità e i rapporti gerarchico-funzionali esistenti all'interno dell'ente.

Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi e redazione del documento di "Risk Assessment e di Gap Analysis"

Successivamente, la Società ha proceduto all'individuazione delle attività c.d. "sensibili", vale a dire delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, secondo quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto.

L'analisi ha riguardato, tra le altre, le seguenti aree:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione e con organismi sportivi;
- amministrazione, contabilità, bilancio e fiscalità;

- gestione di incassi, pagamenti e cassa contanti;
- acquisti, qualifica dei fornitori e contrattualistica;
- merchandising;
- selezione e assunzione del personale;
- gestione delle sponsorizzazioni e dei flussi finanziari;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- utilizzo di sistemi informatici e trattamento dei dati;
- gestione dell'attività sportiva e prevenzione della frode sportiva;
- gestione delle segnalazioni interne e dei presidi safeguarding.

Per ciascun processo sensibile sono stati rilevati i controlli preventivi esistenti, verificandone adeguatezza e coerenza rispetto ai principi fondamentali del sistema 231. In particolare, la valutazione è stata condotta alla luce dei seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle operazioni;
- segregazione dei compiti;
- coerenza tra poteri autorizzativi e responsabilità organizzative;
- monitoraggio svolto da soggetti, funzioni o organismi dotati di adeguata autonomia.

La Gap Analysis ha consentito di individuare i presidi già esistenti e le eventuali azioni di rafforzamento o integrazione necessarie ai fini dell'allineamento del sistema di controllo interno ai requisiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Fase III - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Sulla base degli esiti delle attività di analisi, la Società ha quindi definito un Modello costruito in funzione delle proprie caratteristiche organizzative e operative, articolato in una Parte Generale, in Parti Speciali dedicate alle categorie di reato ritenute rilevanti e in un insieme di allegati e protocolli applicativi.

Il Modello così predisposto è volto a garantire:

- lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge;
- l'emersione tempestiva di situazioni di rischio;
- la disciplina dei processi decisionali e autorizzativi;
- la definizione di obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- la predisposizione di un sistema disciplinare e sanzionatorio.

In tale prospettiva, il Modello non si esaurisce in un documento programmatico, ma rappresenta l'integrazione tra assetto di governance, sistema delle deleghe, procedure interne, controlli di linea, flussi informativi, sistema disciplinare e meccanismi di segnalazione.

Fase IV - Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Nell'ultima fase, la Società ha proceduto alla formalizzazione del Modello e al contestuale consolidamento del proprio sistema di controllo interno, anche mediante il recepimento e l'integrazione dei protocolli già adottati nei processi maggiormente esposti a rischio.

Rientrano in tale sistema, tra gli altri:

- la **Procedura Acquisti**, che disciplina richieste di acquisto, ordini, deroghe, selezione dei fornitori e controlli documentali, vietando il frazionamento artificioso delle operazioni;

- la **Procedura Incassi, Pagamenti e Gestione della Cassa Contanti**, che impone tracciabilità delle operazioni, verifiche documentali, controlli sui beneficiari e riconciliazioni periodiche;
- la **Procedura Contabilità, Bilancio e Dichiarazioni Fiscali**, finalizzata alla prevenzione dei reati societari e tributari mediante evidenza documentale, segregazione delle funzioni e flussi informativi verso l'OdV;
- la **Procedura Selezione e Assunzione del Personale**, che regola il processo di recruiting, le verifiche pre-assuntive e la tracciabilità delle scelte;
- la **Procedura Whistleblowing**, che disciplina i canali interni di segnalazione, la gestione delle segnalazioni e le misure di protezione del segnalante;
- il **Rule Book**, che disciplina le regole di comportamento degli atleti e costituisce parte integrante del contratto di ingaggio;
- i **presidi di safeguarding**, integrati nel sistema di compliance aziendale in conformità alla disciplina federale.

Il Modello si fonda, pertanto, su principi generali di controllo che la Società recepisce e applica trasversalmente nei processi sensibili, e in particolare:

- segregazione delle funzioni;
- tracciabilità e documentabilità delle operazioni;
- formalizzazione di poteri, deleghe e procure;
- controlli preventivi e successivi;
- obblighi di reporting e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

4.2. FATTISPECIE DI REATO NON APPLICABILI ALL'ATTIVITÀ DEL DERTHONA BASKET S.S.R.L.

Reati presupposto esclusi dal perimetro del Modello

Nell'ambito dell'attività di risk assessment e gap analysis condotta ai fini della redazione e dell'aggiornamento del presente Modello, la Società ha proceduto a una valutazione sistematica di tutte le fattispecie di reato presupposto contemplate dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nella sua versione vigente alla data di adozione e revisione del presente documento. Tale valutazione ha avuto riguardo, in primo luogo, all'oggetto sociale di Derthona, il quale - ai sensi dell'art. 2 dello statuto sociale - è costituito in via prevalente dall'esercizio di attività sportive relative alla pallacanestro, dalla gestione e formazione di squadre professionistiche e giovanili, dalla promozione e organizzazione di gare e tornei, nonché da attività commerciali strettamente connesse e strumentali a quelle sportive, quali il merchandising e la commercializzazione di abbigliamento e gadget, cui si aggiunge la somministrazione di alimenti e bevande. In secondo luogo, la valutazione ha considerato i processi aziendali concretamente svolti dalla Società, la natura e la dimensione della sua organizzazione, l'organigramma operativo e il perimetro dei soggetti destinatari del presente Modello, nel rispetto del principio di proporzionalità e pertinenza operativa che, conformemente agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, deve orientare la costruzione di un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati effettivamente rischiosi per lo specifico ente.

All'esito di tale valutazione, la Società ha ritenuto che le categorie di reato presupposto di seguito elencate non presentino alcun collegamento funzionale, teleologico o causale con le attività ordinariamente svolte nell'ambito dell'oggetto sociale, con i processi sensibili individuati nella mappatura del rischio e con i comportamenti che potrebbero essere posti in essere dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi nell'interesse o a vantaggio della Società. In assenza di tale nesso, la previsione di specifiche Parti Speciali dedicate a tali fattispecie non risponde ad alcuna esigenza preventiva concreta e si risolverebbe in un presidio formale privo di effettivo contenuto cautelare, in contrasto con la logica sostanzialistica che presiede al D.Lgs. 231/2001 e con i criteri interpretativi consolidati in dottrina e giurisprudenza.

Nel dettaglio, **le ragioni di esclusione** sono le seguenti:

a) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001).

Le fattispecie di cui agli artt. 416, comma 6, 416-bis, 416-ter, 630 c.p. e art. 74 D.P.R. 309/1990 presuppongono la partecipazione, il concorso o il favoreggiamento di strutture associative di tipo criminale o mafioso, ovvero l'impiego di metodi mafiosi. Con specifico riferimento al delitto associativo di cui all'art. 416 c.p., il perimetro applicativo dell'art. 24-ter è limitato, alla luce dell'orientamento restrittivo consolidato in giurisprudenza (Cass. pen., sez. VI, 21 gennaio 2014, n. 3635) e recepito dalla proposta di riforma del D.Lgs. 231/2001 elaborata dal Tavolo tecnico del Ministero della Giustizia, ai soli casi in cui i reati-fine dell'associazione rientrino a loro volta nel catalogo dei reati presupposto. L'attività di Derthona è interamente orientata alla gestione sportiva e alle connesse funzioni commerciali e amministrative; nessuno dei processi aziendali rilevati nell'ambito del risk assessment presenta caratteristiche strutturali, operative o organizzative che possano dare luogo, nell'interesse o a vantaggio della Società, alla costituzione, partecipazione o agevolazione di sodalizi criminali. La prescrizione di presidi specifici su tali fattispecie risulta pertanto priva di fondamento nel concreto profilo di rischio della Società.

b) **Abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001).**
I reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui agli artt. 184 e 185 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), nonché le corrispondenti fattispecie in materia di cripto-attività introdotte dal D.Lgs. 129/2024 in recepimento del Regolamento UE 2023/1114 (MiCA), presuppongono la qualità di emittente di strumenti finanziari quotati ovvero il compimento di operazioni su mercati regolamentati o su mercati di cripto-attività. Derthona non è società quotata, non emette strumenti finanziari, non negozia su mercati regolamentati e non svolge né ha in programma attività su mercati di cripto-attività, token o strumenti digitali analoghi; l'oggetto sociale statutariamente definito esclude espressamente le attività riservate alle S.I.M. e le operazioni soggette a leggi speciali del mercato finanziario.

c) **Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001).**
Le fattispecie di cui agli artt. 275-bis, 275-ter e 275-quater c.p., introdotte dal D.Lgs. del 30 dicembre 2025, riguardano la violazione di misure restrittive adottate dall'Unione europea in materia di politica estera e sicurezza comune, con riferimento a transazioni finanziarie, trasferimenti di beni e servizi verso soggetti o Paesi destinatari di regimi sanzionatori. L'operatività di Derthona non include attività commerciali, finanziarie o di fornitura di servizi verso soggetti o territori soggetti a misure restrittive UE, né la Società intrattiene rapporti sistematici con controparti aventi sede in Paesi sottoposti a embargo o sanzioni internazionali che possano generare un rischio concreto e strutturale di violazione di tali disposizioni nell'interesse o a vantaggio della Società.

d) **Contrabbando e reati doganali (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001).**
Le fattispecie contemplate dal D.Lgs. 141/2024 (complementare al codice doganale dell'Unione) e dal D.Lgs. 504/1995 (accise su prodotti energetici, tabacchi e alcolici) presuppongono attività sistematiche di importazione, esportazione, transito o detenzione di merci soggette a vigilanza doganale o a regimi di accisa, nonché movimentazioni illecite di beni in violazione delle norme tributarie doganali. L'oggetto sociale di Derthona è circoscritto all'attività sportiva e alle connesse attività commerciali minori (merchandising); la Società non svolge importazioni o esportazioni sistematiche di merci soggette a controllo doganale e non tratta prodotti energetici, tabacchi o alcolici in quantità soggette ad accisa.

e) **Reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001).**
Le fattispecie di cui agli artt. 518-bis e seguenti c.p. (furto, ricettazione, falsificazione, importazione/esportazione illecita e riciclaggio di beni culturali) presuppongono che l'ente svolga attività di acquisizione, gestione, commercio, esportazione o valorizzazione di beni aventi rilevanza culturale, storica, artistica o archeologica ai sensi del D.Lgs. 42/2004. Nessuna delle attività riconducibili all'oggetto sociale di Derthona rientra in tale perimetro, non essendo la Società né proprietaria né gestore di beni culturali e non svolgendo operazioni di mercato su tali beni.

f) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001).**
Le fattispecie di cui all'art. 25-quater presuppongono che la Società partecipi, finanzi, organizzi o agevoli condotte con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento costituzionale, ovvero che la stessa o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire tali condotte. Tali ipotesi sono ontologicamente incompatibili con

l'oggetto sociale e con le finalità istituzionali di un club sportivo professionistico, non emergendo alcun elemento - né nella struttura organizzativa, né nelle relazioni commerciali, né nei flussi finanziari della Società - che possa anche solo astrattamente evocare un collegamento funzionale con tali fattispecie.

g) **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001).**
Il reato di cui all'art. 583-bis c.p. è strutturato come un delitto commesso nella struttura dell'ente, con specifico riferimento a contesti sanitari o assimilati. Derthona non è un ente sanitario né svolge attività che comportino interventi sulla persona di natura medico-chirurgica; la fattispecie è pertanto del tutto estranea ai processi aziendali della Società, anche considerando la presenza di personale medico e fisioterapico che opera esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di medicina sportiva e fisioterapia regolamentate dalle norme federali.

h) **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001).**
La fattispecie di cui all'art. 3, comma 3-bis, della L. 13 ottobre 1975, n. 654 - che presidia la propaganda e l'istigazione per motivi razziali, etnici o religiosi - non risulta concretamente collegabile, nell'interesse o a vantaggio della Società, ad alcun processo aziendale rilevato nell'ambito del risk assessment. I comportamenti discriminatori rientrano già nelle previsioni del Codice Etico e del Codice di Condotta adottati dalla Società, nonché nei presidi di safeguarding formalmente adottati, che presidiano tali condotte sotto il profilo disciplinare interno e nel rispetto delle normative federali. L'assenza di un nesso di vantaggio o interesse organizzativo dell'ente esclude la configurabilità della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 in relazione a tali fattispecie.

i) **Delitti contro gli animali (art. 25-noviesdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 82/2025).**
Le fattispecie di cui agli artt. 544-bis e seguenti c.p. (uccisione, maltrattamento, combattimenti tra animali) presuppongono attività che coinvolgano animali nell'esercizio dell'attività aziendale. L'oggetto sociale di Derthona non include la gestione, l'allevamento, il commercio o l'impiego di animali in nessuna delle attività ordinariamente svolte dalla Società, con conseguente impossibilità di configurare un collegamento funzionale tra i processi aziendali e le fattispecie in esame.

j) **Reati in materia di armi ed esplosivi.**
Le fattispecie relative alla fabbricazione, all'introduzione nel territorio nazionale, alla messa in vendita, alla cessione, alla detenzione e al porto illegale di armi da guerra, di armi clandestine, di esplosivi e di materiali assimilati presuppongono attività di produzione, commercio o detenzione di tali materiali. Tali attività sono del tutto estranee all'oggetto sociale di Derthona e non rientrano - neppure in via accessoria o strumentale - in alcuno dei processi aziendali rilevati nel corso del risk assessment.

La Società si riserva di procedere all'aggiornamento della presente valutazione e all'introduzione di apposite Parti Speciali qualora intervengano mutamenti significativi nell'oggetto sociale, nell'organizzazione aziendale o nelle attività concretamente svolte che rendano rilevante, anche in via astratta, il rischio di commissione delle fattispecie sopra indicate nell'interesse o a vantaggio della Società, conformemente all'obbligo di verifica periodica e aggiornamento del Modello previsto dall'art. 7, comma 4, lett. a), D.Lgs. 231/2001.

4.3. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Il presente Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed è soggetto a verifica periodica, aggiornamento, modifica e integrazione ogniqualvolta ciò risulti necessario in ragione dell'evoluzione normativa, dell'assetto organizzativo o dell'attività concretamente svolta.

In particolare, l'aggiornamento del Modello si rende opportuno, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- modifiche legislative che incidano sul catalogo dei reati presupposto o sui requisiti di idoneità del Modello;
- significativi mutamenti dell'assetto organizzativo, del sistema delle deleghe e procure o delle responsabilità interne;
- introduzione di nuove attività, processi o modalità operative;

- riscontro di violazioni significative delle prescrizioni del Modello o emersione di carenze nei presidi di controllo;
- esiti dell'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza che evidenzino necessità di adeguamento.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001, l'efficace attuazione del modello richiede, infatti, una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei compiti attribuitigli dal Modello, promuove e cura il relativo aggiornamento, formulando agli organi sociali competenti le proposte di modifica e integrazione ritenute necessarie sulla base:

- dell'attività di vigilanza svolta;
- dei flussi informativi ricevuti;
- delle segnalazioni pervenute;
- delle risultanze di audit, verifiche o ispezioni;
- dell'evoluzione del quadro normativo e regolamentare.

Restano in ogni caso attribuite al Consiglio di Amministrazione le deliberazioni concernenti l'adozione del Modello e delle sue successive modifiche di carattere sostanziale, nonché l'approvazione degli aggiornamenti che incidano sull'impianto generale del sistema di prevenzione.

Le proposte di modifica e integrazione della Parte Speciale del Modello potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Delegato che, sentite le competenti funzioni aziendali, potrà approvarle, con l'obbligo di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni approvati sono tempestivamente portati a conoscenza dei Destinatari mediante gli strumenti di comunicazione adottati dalla Società, anche attraverso trasmissione interna, pubblicazione sui supporti aziendali e attività formative specifiche, in modo da assicurarne l'effettiva conoscibilità e applicazione.

L'insieme delle attività sopra descritte consente di affermare che il Modello di Derthona è stato predisposto secondo un percorso metodologico coerente con i requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed è destinato a mantenere la propria efficacia mediante un processo di aggiornamento continuo, correlato alla concreta evoluzione della Società e del relativo contesto normativo e operativo.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b), che una delle condizioni essenziali per l'efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia l'affidamento del compito di vigilare sul suo funzionamento, sulla sua osservanza e sul suo aggiornamento ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV") provvisto di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ottemperanza a tale disposizione, Derthona ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza, al quale sono attribuiti i compiti, i poteri e le responsabilità descritti nel presente capitolo, al fine di assicurare un presidio costante ed efficace sulla conformità delle attività aziendali alle prescrizioni del Modello e alla normativa di riferimento.

5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per garantire l'efficace espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, come di seguito specificato.

- **Autonomia e indipendenza**: l'OdV è svincolato da ogni subordinazione gerarchica rispetto alle aree operative della Società, non è coinvolto in alcuna attività di gestione e risponde

unicamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce direttamente. Tale posizione assicura che l'organismo possa svolgere le proprie funzioni di controllo senza condizionamenti o conflitti di interesse. Al fine di garantire l'autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione dota l'OdV di un budget adeguato all'espletamento dei suoi compiti, ivi incluso il ricorso a consulenti esterni. Ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con Derthona;

- non devono avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali di Derthona, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo di Derthona ovvero facciano parte del network della società di revisione;

- qualora siano soggetti interni alla struttura aziendale, devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo;

- qualora siano soggetti esterni alla struttura aziendale non devono essere legati alla società o alle Società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

- **Professionalità**: i componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti dotati di specifiche competenze ed esperienze in materia di attività ispettiva, consulenza legale, diritto penale d'impresa, sistemi di controllo interno, contabilità, finanza e compliance, con una conoscenza approfondita del D.Lgs. 231/2001 e dei rischi connessi all'attività di una società sportiva professionistica. L'OdV può avvalersi, nell'ambito del budget assegnatogli, del supporto di professionisti esterni per l'analisi di tematiche specifiche che richiedano competenze tecniche particolari.
- **Continuità d'Azione**: l'OdV svolge le proprie funzioni in modo continuativo e non occasionale, assicurando un monitoraggio costante sul funzionamento del Modello attraverso un piano di attività periodico, verifiche programmate e interventi mirati in caso di segnalazioni o eventi anomali.

Il Consiglio di Amministrazione verifica la sussistenza e la permanenza dei suddetti requisiti in capo ai componenti dell'OdV sia al momento della nomina sia, successivamente, con cadenza almeno annuale.

5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE

I componenti dell'O.d.V. devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..[11]
Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che siano stati condannati con sentenza, ancorché non definitiva, anche se emessa *ex* artt. 444 e ss. c.p.p. e 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 dal D.Lgs. 14/19;
- a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica

11 **Art. 2382 c.c. - "Cause di ineleggibilità e decadenza".** Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. 159/11.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono auto-certificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi, alla loro nomina, in una delle condizioni seguenti e, se già nominati, **decadono** dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- si trovino in una delle situazioni contemplate all'art. 2399 c.c.[12];
- abbiano perso i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB[13];
- si trovino nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a una società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a reati o illeciti amministrativi commessi durante la loro carica;
- in caso di accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. 159/11 (Codice Antimafia).

5.3. IDENTIFICAZIONE, NOMINA, DURATA, SOSTITUZIONE E REVOCA

Relativamente alla possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali e operative dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è

---

12 **Art. 2399 c.c. - Cause d'ineleggibilità e decadenza**. Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio, coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382, il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado, e coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita. La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori contabili è causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

13 **Art. 109 TUB - Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali**. 1. Con regolamento del Ministro del tesoro adottato, sentiti la Banca d'Italia e l'UIC, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, vengono determinati i requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari. 2. Il difetto dei requisiti determina la decadenza dall'ufficio. Essa è dichiarata dal consiglio di amministrazione entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto. 3. Il regolamento previsto dal comma 1 stabilisce le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata. La sospensione è dichiarata con le modalità indicate nel comma 2. 4. In caso di inerzia del consiglio di amministrazione, la Banca d'Italia pronuncia la decadenza o la sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari iscritti nell'elenco speciale.

possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. Come precisato nelle Linee Guida di Confindustria, nel caso in cui vengano chiamati a far parte dell'OdV sia componenti interni o esterni all'Ente, l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere considerata con riferimento all'organismo nel suo complesso e non al singolo componente

Derthona ha ritenuto che sia adeguato alla struttura, alle dimensioni e alle esigenze della Società un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, composto da un membro esterno.

Il componente dell'Organismo, nominato dal Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato.

Il venir meno anche solo di uno dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, durante il mandato, comporta la decadenza dall'incarico.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, 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;
- la violazione dei doveri di riservatezza;
- la mancata predisposizione di più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo rispetto a quanto previsto dal Regolamento dell'O.d.V.;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

La revoca dell'O.d.V. è di competenza del Consiglio di amministrazione.

In caso di revoca o di decadenza, sarà compito del C.d.A. provvedere tempestivamente alla sua sostituzione previo accertamento del possesso da parte dell'incaricato dei requisiti soggettivi sopra indicati.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, o decadenza dell'O.d.V., viene data comunicazione tempestiva al C.d.A., che provvede a nominare un sostituto. La rinuncia all'incarico da parte dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto.

5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste nel:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;

- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;

- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;

- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;

- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "*aree di attività a rischio*";
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- ove non coincidano le due funzioni, coordinarsi con il Responsabile delle Segnalazioni individuato ai sensi della normativa *whistleblowing*;
- svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica;
- attivare il potere disciplinare del Datore di lavoro nei confronti di coloro che non rispettano le indicazioni contenute nel Modello;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi, in merito ai quali l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'O.d.V. deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro (4) volte l'anno e comunque ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

Una volta entrato in carica, l'O.d.V. provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento interno nel quale indicare i criteri di funzionamento e di stabilire il piano delle attività da svolgere.

Di ogni riunione convocata dall'O.d.V. viene redatto apposito verbale che deve essere appositamente conservato dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta coinvolti nelle riunioni in formato cartaceo e digitale.

5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio della sua funzione di ispezione e controllo è tenuto a comunicare periodicamente il risultato della propria attività al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'O.d.V. deve, annualmente, predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo, relativa all'analisi e all'identificazione delle aree ritenute a rischio di reato, documentata per il tramite di apposite *check list*;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi e di efficacia del Modello;

- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Tali periodiche comunicazioni sono poste a tutela e a garanzia dell'indipendenza in merito all'incarico espletato dall'O.d.V. e sono trasmesse anche al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione di Derthona può in ogni momento consultare l'O.d.V. al fine di richiedere delucidazioni sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che ritenga di dover discutere con l'O.d.V.. Quest'ultimo, inoltre, qualora ne ravvisi casi di particolare necessità, può informare in ogni momento di propria iniziativa gli organi sociali.

5.7. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In linea con quanto affermato dalla giurisprudenza, i flussi informativi *in entrata* sono anzitutto costituiti dal complesso di informazioni, dati e comunicazioni che devono esser trasmessi dalle funzioni aziendali al fine di fornire "*indicatori idonei a segnalare l'esistenza e l'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, così da consentire all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri coinvolti un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag*".[14]

Tali flussi potranno alternativamente consistere o in *report* periodici inoltrati con una determinata cadenza – che descrivono, tra le altre cose, le eventuali anomalie o irregolarità riscontrate – (flussi informativi periodici) o in rapporti specifici trasmessi in occasione di eventi rilevanti.[15] (flussi informativi a evento). Quali "eventi rilevanti" devono essere considerati/e:

- le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte descritte nel Modello nonché tutti quegli eventi che siano direttamente o indirettamente attinenti ai reati presupposto;
- gli esiti delle attività di verifiche e controllo (periodiche e non) poste in essere in relazione a processi aziendali sensibili;
- le segnalazioni inviate in relazione ad *escalation*;
- cambiamenti della struttura societaria che interessino processi aziendali sensibili o che modifichino il modello di *governance* della stessa.

L'Organismo di Vigilanza, previo coordinamento con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano termini ed eventuale periodicità dei flussi informativi e, più in generale, la modalità di gestione di notizie, dati o altri elementi utili ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo demandata per legge.

Tra i flussi informativi "in entrata" sono ricomprese anche le comunicazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dal Responsabile delle Segnalazioni Safeguarding. Quest'Ultimo, in particolare – sempre garantendo il pieno rispetto della riservatezza/anonimato del soggetto segnalante e della normativa a tutela della privacy – dovrà informare l'Organismo di Vigilanza di ogni segnalazione che,

---

14 Pag. 43 delle predette Linee Guida.

15 Secondo quanto precisato dalla Linee Guida di Confindustria, le informazioni da trasmettere all'Odv potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.
- (Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, parte generale. P. 90).

indipendentemente dall'illiceità penale, costituisca una violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I Destinatari hanno inoltre l'obbligo di informazione dell'O.d.V., così come previsto dal Codice Etico, attinente anche a illeciti, irregolarità o eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società, nonché inerenti alla commissione (o al tentativo di commissione) di reati, che possano essere ritenuti utili ai fini dell'assolvimento dei compiti del medesimo O.d.V..

A tale fine, le segnalazioni/comunicazioni in oggetto potranno essere effettuate tramite il canale dedicato di cui al precedente articolo 3.4 conformemente alla normativa sul *whistleblowing* (opzione raccomandata). In alternativa, all'indirizzo di posta elettronica odv@derthonabasket.it oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale dell'azienda in Strada Comunale Bosco snc, 15057 Tortona (AL), all'interno di una busta chiusa riportante quale dicitura "riservato all'O.d.V. di Derthona".

5.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

L'Organismo di Vigilanza deve tenere regolare documentazione in merito all'attività di controllo svolta.

In particolare, dovranno essere elencate le attività di verifica, di formazione e informazione, le segnalazioni/comunicazioni ricevute e le periodiche integrazioni e aggiornamenti del Modello.

L'O.d.V. dovrà inoltre conservare un registro nel quale elencare le riunioni svolte e i partecipanti alle stesse, gli ordini del giorno e le questioni affrontate, i provvedimenti e le decisioni assunte in ogni occasione di incontro.

Tutta la documentazione dovrà essere conservata per un periodo di dieci anni, fermo restando le norme vigenti in materia di riservatezza dei dati personali così come indicato nel Codice Etico.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti del C.d.A.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Derthona, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura un'adeguata e continua attività di informazione, formazione e divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello stesso, del Codice Etico, del Codice di Condotta e delle relative procedure di attuazione, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi di compliance non solo ai propri organi sociali e dipendenti, ma a tutti coloro che operano – anche solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi sociali, tra cui atleti, staff tecnico e sanitario, collaboratori, consulenti, partner, volontari, fornitori e sponsor.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e del loro livello di coinvolgimento nelle attività a rischio, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità. Ciò al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti, anche alla luce della specifica normativa sportiva, incluse le politiche di safeguarding per la prevenzione di abusi e discriminazioni.

Relativamente alla <u>comunicazione</u>:

- l'adozione del Modello è comunicata, su impulso del Consiglio di Amministrazione, agli organi sociali, a tutti i soci e ai dipendenti, con una comunicazione scritta sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;

- il Modello e i suoi allegati sono diffusi tramite l'intranet aziendale, ove è mantenuta copia aggiornata e non modificabile della documentazione
- per ciascuna modifica al Modello e/o ai suoi allegati, verrà inviata specifica comunicazione di aggiornamento.

Relativamente alla informazione:

- consegna di copia del Modello e dei suoi allegati (in particolare Codice Etico e Codice di Condotta) ai membri degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza, al momento dell'accettazione della carica loro conferita;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico e del Codice di Condotta, tramite posta elettronica, in formato cartaceo o mediante la comunicazione di accesso alla rete interna/portale aziendale.

La Società assicura inoltre la massima visibilità delle proprie politiche di integrità e tutela, provvedendo alla pubblicazione sul sito internet istituzionale (www.derthonabasket.it) del Modello (per estratto della sola parte generale), dei Codici e dei canali di segnalazione, in conformità con quanto previsto anche dalle Linee Guida federali**.**

Relativamente alla formazione

- la Società assicura un'adeguata attività di formazione finalizzata a garantire la conoscenza dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice di Condotta, nonché dei protocolli e delle procedure adottati dalla Società ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- l'attività formativa è rivolta ai membri degli organi sociali, ai soggetti con funzioni di rappresentanza e ai dipendenti della Società ed è articolata, nei contenuti e nel livello di approfondimento, in funzione del ruolo e delle responsabilità ricoperte, nonché del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ai neo assunti è assicurata, successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro e secondo le tempistiche definite dalla Società, un'adeguata formazione sui principi e sui contenuti del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta, con particolare riferimento agli obblighi e alle regole di comportamento applicabili nello svolgimento delle rispettive attività;
- specifiche attività di aggiornamento sono previste in caso di modifiche o integrazioni rilevanti del Modello e/o dei suoi allegati, di significative novità normative o organizzative, nonché ogniqualvolta la Società ne ravvisi l'opportunità o la necessità ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- la formazione può essere erogata attraverso modalità ritenute di volta in volta idonee dalla Società, anche mediante sessioni in presenza, strumenti di formazione a distanza (e-learning), webinar o altri strumenti informatici;
- la partecipazione alle attività formative individuate dalla Società è obbligatoria per i relativi destinatari. La Società assicura la tracciabilità della partecipazione e conserva adeguata evidenza dell'attività formativa svolta;
- l'Organismo di Vigilanza verifica, nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'adeguatezza delle iniziative di formazione e la loro effettiva attuazione, anche formulando, ove opportuno, osservazioni o proposte di aggiornamento.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, valutare l'efficacia del piano formativo in relazione a: contenuto dei corsi, modalità di erogazione, periodicità (prevedendo aggiornamenti almeno annuali per le materie più sensibili come il safeguarding), controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e misure da adottare verso quanti non partecipino agli incontri senza giustificato motivo.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative, i principi di controllo (tracciabilità, segregazione delle funzioni) e i divieti previsti dalle procedure con cui deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere e consultare agevolmente la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. A tal fine, al momento dell'assunzione viene resa disponibile al neoassunto sul portale della società tutta la documentazione di compliance rilevante.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i Destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

La Società conserva le evidenze dell'avvenuta formazione (es. registri presenze, attestati di partecipazione, risultati di test di apprendimento) in un apposito archivio a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società ai consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori con apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del Modello, nonché attraverso i testi delle clausole contrattuali che coerentemente a tali principi, politiche e procedure verranno adottate.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. PRINCIPI GENERALI

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello Organizzativo adottato da Derthona ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

In caso di violazioni del Modello Organizzativo, sono applicate le misure sanzionatorie di seguito indicate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare, sono previste:

- per i lavoratori dipendenti le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 L. 300/1970, nel rispetto della contrattazione nazionale di categoria applicabile ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori dello Sport;
- clausole contrattuali risolutive espresse da inserire nei contratti stipulati con consulenti e collaboratori esterni, agenti, lavoratori parasubordinati;
- misure che comportino il rispetto delle suddette disposizioni da parte di tutti i soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati che violano il Modello Organizzativo adottato da Derthona e promanano dal combinato disposto del D.Lgs. n. 231/2001, dell'art. 7 L. 300/1970 e della contrattazione collettiva di categoria.

Nello specifico costituiscono violazioni del Modello Organizzativo le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico - che è parte integrante del presente documento - e del Modello Organizzativo, nonché l'elusione e la violazione delle procedure interne ivi previste:

- idonee o meno ad esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti;
- dirette in modo univoco al compimento di uno o più dei reati previsti;
- tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni sono stabilite e comminate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato.

In particolare, ai lavoratori subordinati sono applicabili le misure indicate agli art. 8 e ss. del titolo VII del citato CCNL e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque (5) giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei (6) giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;

l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a. insubordinazione ai superiori;
b. sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione; c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
c. rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
d. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
e. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
f. condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato,
g. per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
h. recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge, tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a. grave insubordinazione ai superiori;
b. furto nell'azienda;
c. trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
d. danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

e. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f. fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
g. esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
h. rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, o qualora un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello e del Codice Etico, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative, da assumersi anche in via preventiva a scopo cautelare.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro, agenti o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro, agenti o partner della Società.

Qualora un Amministratore commetta gr

avi violazioni del Modello Organizzativo per la cui violazione non sia prevista la sua revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sospensione dell'Amministratore, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello Organizzativo, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire l'Amministratore decaduto ai sensi dell'art. 2396 *undecies* c.c.

Ai fini della valutazione della reiterazione dell'illecito, si terrà conto delle infrazioni commesse dall'Amministratore nell'ambito di ciascun esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dell'Amministratore, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di ratificare il suo operato, convocando un'apposita riunione entro sessanta giorni dalla conoscenza della violazione.

Della decisione e delle relative motivazioni, dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, con la trasmissione di ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni e dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello Organizzativo.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti dell'Amministratore, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, ancorché non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dai Regolamenti interni e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte di partner commerciali, agenti, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società o che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con essa, comportano l'applicazione immediata delle misure di seguito indicate, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i contratti che verranno stipulati dopo l'approvazione del presente Modello Organizzativo, nei quali è previsto l'inserimento di specifiche clausole che (i) diano atto della conoscenza del Modello e del Codice Etico, da parte dei soggetti terzi; (ii) richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/2001; (iii) disciplinano le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola.

Le violazioni del Modello Organizzativo da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, secondo quanto disposto dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali il presente sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e i dirigenti, nonché in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

In tutti i contratti di consulenza e collaborazione, agenzia, etc. stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati sono previste clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello Organizzativo.

Tali clausole dovranno essere oggetto di modifica dei rapporti contrattuali in essere prima dell'approvazione del presente Modello Organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni indicate ai punti precedenti non esclude che Derthona possa procedere anche ad un'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Gli standard di controllo (gli specifici protocolli menzionati dal Decreto) del presente Modello, sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi aziendali consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo. Per le attività inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro questo standard di controllo non è applicabile in quanto non perfettamente coerente con la normativa vigente che prevede specificamente l'individuazione di ruoli e responsabilità;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.
- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie e alla modalità di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Attività di monitoraggio*: è finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa. Infine, il protocollo prevede l'esistenza di controlli di processo. In ragione della struttura organizzativa tale attività è svolta secondo la normativa aziendale per tutte le attività sensibili.

Oltre ai sopra elencati principi generali, in relazione ad alcune attività, sono indicati protocolli di controllo specifici volti a mitigare rischi tipici del processo sensibile considerato.