

A.C. Reggiana 1919

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001



Parte generale

Approvato dal C.d.A. del 30/09/2022

INDICE

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche..... | 4 |
| 1.1 | Introduzione e quadro normativo..... | 4 |
| 1.2 | La natura della responsabilità dell'ente..... | 5 |
| 1.3 | Gli autori del reato-presupposto..... | 6 |
| 1.4 | Fattispecie di reati-presupposto..... | 6 |
| 1.5 | Le sanzioni amministrative a carico dell'ente..... | 7 |
| 1.6 | Vicende modificative dell'ente..... | 8 |
| 1.7 | I modelli di organizzazione, gestione e controllo..... | 9 |
| 1.8 | I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti..... | 10 |
| 1.9 | L'accertamento dell'illecito amministrativo..... | 12 |
| 2. | Governance ed Organizzazione di A.C. Reggiana 1919..... | 13 |
| 2.1 | La Società..... | 13 |
| 2.2 | Assetto organizzativo..... | 13 |
| 2.3 | La struttura organizzativa di A.C. Reggiana 1919..... | 14 |
| 2.3.1 | Deleghe e poteri..... | 14 |
| 2.3.2 | Le regole comuni di gestione della società..... | 14 |
| 3. | Il Modello di Organizzazione e Gestione di A.C. Reggiana 1919 ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001..... | 15 |
| 3.1 | Premessa..... | 15 |
| 3.2 | Destinatari del Modello..... | 15 |
| 3.3 | Finalità e principi del Modello..... | 15 |
| 3.4 | Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello..... | 17 |
| 3.5 | Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di A.C. Reggiana 1919..... | 18 |
| 3.5.1 | Requisiti di legge..... | 18 |
| 3.5.2 | Componenti del Modello 231 della Società..... | 18 |
| 4. | L'Organismo di vigilanza..... | 20 |
| 4.1 | L'Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919..... | 20 |
| 4.1.1 | Requisiti..... | 20 |
| 4.1.2 | Composizione..... | 21 |
| 4.2 | Principi generali in tema di istituzione, nomina, durata della carica, revoca e sostituzione 22 | |
| 4.2.1 | Nomina e durata della carica..... | 22 |
| 4.2.2 | Cause di ineleggibilità e decadenza..... | 22 |
| 4.2.3 | Revoca e sostituzione..... | 23 |
| 4.3 | Funzioni, poteri, dotazioni, responsabilità e tutele..... | 23 |
| 4.3.1 | Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza..... | 23 |
| 4.3.2 | Dotazioni dell'Organismo di vigilanza..... | 24 |
| 4.3.3 | Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di vigilanza..... | 24 |
| 4.3.4 | Responsabilità e tutele dell'Organismo di vigilanza..... | 24 |
| 4.4 | Obblighi di informazione e segnalazioni..... | 25 |
| 4.4.1 | Premessa..... | 25 |
| 4.4.2 | Flussi informativi..... | 25 |

| | | |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4.3 | Segnalazioni..... | 26 |
| 4.5 | Reporting dell’Organismo di vigilanza verso gli organi societari..... | 27 |
| 4.6 | Archiviazione della documentazione..... | 27 |
| 5. | Il Sistema Disciplinare..... | 29 |
| 5.1 | Definizione e limiti della responsabilità disciplinare..... | 29 |
| 5.2 | Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri..... | 29 |
| 5.3 | Principi generali relativi alle sanzioni..... | 30 |
| 5.4 | Tutela del segnalante e violazioni alle misure di tutela del segnalante..... | 30 |
| 5.5 | Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti..... | 30 |
| 5.6 | Sanzioni nei confronti dei dirigenti..... | 33 |
| 5.7 | Misure nei confronti degli amministratori..... | 34 |
| 5.8 | Misure nei confronti dei sindaci..... | 35 |
| 5.9 | Misure nei confronti dell’Organismo di vigilanza..... | 35 |
| 5.10 | Misure nei confronti dei soggetti esterni..... | 35 |
| 6. | La formazione delle risorse e la diffusione del Modello..... | 36 |
| 6.1 | Formazione ed informazione del personale..... | 36 |
| 6.1.1 | La comunicazione..... | 36 |
| 6.1.2 | La formazione..... | 36 |
| 6.2 | Informazione ai soggetti esterni..... | 36 |
| 7. | Aggiornamento e adeguamento del modello..... | 38 |
| 8. | Codice Etico e Modello..... | 39 |

1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

1.1 Introduzione e quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231¹ (il “**D. Lgs. n. 231/2001**” o il “**Decreto 231**”), introduce nel nostro ordinamento giuridico la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”², recependo così l’orientamento, già molto discusso in dottrina, che vuole responsabilizzare, e sanzionare direttamente, le società e gli altri enti per gli illeciti di natura penale commessi a loro vantaggio e nel loro interesse.

L’intervento adegua la normativa italiana alle disposizioni contenute in alcune convenzioni internazionali e comunitarie, ratificate dall’Italia proprio con la legge 300/2000, contenenti la responsabilità degli enti collettivi per specifiche fattispecie di reato³.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001, dunque, le società possono essere ritenute responsabili, amministrativamente, per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (vale a dire dai c.d. “apici”) e dai soggetti che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza (i “sottoposti”).

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova quindi l’ordinamento giuridico affermando la punibilità degli enti in base al principio della “immedesimazione organica”: l’ente esprime all’esterno la propria volontà attraverso i suoi organi e, di conseguenza, risponde delle azioni e dei fatti – anche illeciti – commessi dagli stessi suoi apparati.

Tale particolare forma di responsabilità amministrativa, pur se autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato, è strettamente connessa alla punibilità del fatto criminoso, condividendone, tranne che in ipotesi limitate, persino il medesimo *iter* processuale⁴.

Ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall’avverarsi del “reato-presupposto”, ma consegue alla mancata attuazione colposa, da parte della società stessa, di una serie di misure preventive che avrebbero potuto evitare il fatto⁵.

1 Il D.lgs. n. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Attua la delega contenuta nell’art. 11 della Legge 300/2000, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

2 Pur essendo esplicitamente esclusa l’applicabilità del D. Lgs. n. 231/2001 solo con riferimento allo Stato, agli enti pubblici territoriali e a quelli non economici e che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, tuttavia la Corte di Cassazione Sezione VI, con la pronuncia del 3 marzo 2004 n. 18941, ha stabilito che le norme sulla responsabilità amministrativa degli enti non si applicano alle imprese individuali. La Cassazione si concentra, inoltre, sui possibili profili di incostituzionalità dovuti alla diversità di trattamento tra ditta individuale ed ente collettivo, sottolineando come si tratti di due soggetti con tali e diverse caratteristiche da giustificare ampiamente un trattamento diversificato.

3 La legge 300/2000 ratifica ed esegue diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

4 Come riferito nella Relazione Ministeriale illustrativa del Decreto 231, la norma introduce un “*illecito amministrativo a struttura complessa*” il cui “*meccanismo punitivo è stato congegnato in modo da rendere le vicende (processuali) delle persone fisiche e quelle dell’ente tra loro strettamente correlate (il simultaneus processus risponde non soltanto ad esigenze di economia, ma anche alla necessità di far fronte alla complessità dell’accertamento; ciò non toglie che, in talune limitate ipotesi, l’inscindibilità tra le due possa venir meno*”. Le ipotesi in cui il procedimento amministrativo nei confronti della società è autonomo, e non dipende da quello penale a carico dell’apice o del sottoposto, sono disciplinate dall’art. 8 D. Lgs. n. 231/01 (esse si verificano quando: l’autore del reato non è identificato o non è imputabile, o quando il reato si estingue per causa diversa dall’amnistia).

5 La dottrina la definisce “**colpa organizzativa**”, ovvero la sostanziale negligente inosservanza degli obblighi imposti dalla normativa in commento. E, invertendo il normale onere della prova, spetterà alla società dimostrare di non aver agito con negligenza e di essersi attenuta alle disposizioni di cui all’art. 6 D. Lgs. n. 231/2001. Così la Relazione Ministeriale illustrativa: “*Ai fini della responsabilità dell’ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo; di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione (...). 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 a dimostrare la sua estraneità, e potrà fare ciò soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*”

È, quindi, “scusata” la società che, prima della commissione dei reati, abbia compiuto un adeguato *Risk Assessment*⁶ e, conseguentemente, abbia adottato, ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi⁷.

Inoltre, la società dovrà aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare, apportando anche i necessari adeguamenti, sul funzionamento e sull’osservanza dei predetti modelli, nonché sul loro aggiornamento.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi⁸, ovvero abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione adottati.

Prima, dell’intervento del D. Lgs. n. 231/2001 l’ente pativa solo le conseguenze civilistiche del fatto commesso dal proprio dipendente – come per il risarcimento chiesto dal danneggiato o per le obbligazioni civili da reato -, ed era impossibile il riconoscimento di qualsiasi altra forma di responsabilità.

In particolare, l’art. 27 della Costituzione, sancendo il principio di colpevolezza, esclude che a rispondere del reato possa essere chiamato un soggetto diverso dalla persona fisica che l’ha commesso. Per tale ragione, dunque, le persone giuridiche non sono penalmente perseguibili⁹.

Ora invece, fermo restando il divieto di cui all’art. 27 Costituzione, il legislatore ha affiancato alle pretese civilistiche una forma di responsabilità amministrativa, con sanzioni interdittive - che incidono direttamente sull’attività societaria - e pene pecuniarie - che toccano le risorse patrimoniali dell’ente medesimo¹⁰.

1.2 La natura della responsabilità dell’ente

Con riferimento alla natura della responsabilità *ex* D. Lgs. n. 231/2001, si può ben sostenere che benché sul piano formale il tenore letterale della norma qualifichi la responsabilità come “amministrativa”, sul piano sostanziale si tratta in effetti di responsabilità assimilabile a quella penale.

La Relazione illustrativa al Decreto 231 sottolinea 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”*.

L’intento è quello di creare *“un sistema che, per la sua evidente affinità con il diritto penale, di cui condivide la stessa caratterizzazione affittiva, si dimostri rispettoso dei principi che informano il secondo: primo tra tutti quello di colpevolezza”*.

Viene, quindi, sancita l’imputabilità diretta della persona giuridica (sia società o associazione), creando una figura di responsabilità ad hoc, giuridicamente diversa dal modello penale, ma che da questo mutua le principali garanzie, rispettando il divieto di cui all’art. 27 Costituzione.

Il D. Lgs n. 231/2001, difatti, fa espresso richiamo al principio di legalità (art. 2 D. Lgs n. 231/01), alla successione delle leggi nel tempo (art. 3)¹¹, alle garanzie proprie del processo penale nell’accertamento della responsabilità

6

6 Inteso come controllo sull’adeguatezza dell’organizzazione e quindi sull’adeguata distribuzione dei presidi di garanzia dei processi in cui maggiore è il rischio che si verifichi un reato.

7 Per fare ciò potrà avvalersi di codici di comportamento (o linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, come, ad esempio, Confindustria.

8 Nel caso in cui il reo ha agito nel “prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, la società stessa potrà usufruire solamente di uno “sconto di pena” (art. 12 D. Lgs. n. 231/01).

9 Secondo il brocardo latino *“societas delinquere non potest”*.

10 Va precisato che alle sanzioni interdittive e pecuniarie si aggiungono anche la confisca del prezzo e prodotto del reato e la pubblicazione della sentenza. Sulla questione così Confindustria nelle sue linee guida: *“L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto”*.

11 Principi già introdotti nel procedimento sanzionatorio amministrativo con la Legge 24 novembre 1981, n° 689.

amministrativa aziendale (art. 34) e all'applicazione agli enti delle disposizioni processuali relative all'imputato (art. 35).

1.3 Gli autori del reato-presupposto

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (i c.d. "reati-presupposto") dai:

- **sogetti apicali** (o **apici**), vale a dire da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- **sottoposti**, cioè da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" apicali (art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa, **la società non risponde o non può essere condannata** nel caso in cui:

- gli apici/sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi¹² (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001);
- l'ente stesso, volontariamente, impedisca il compimento dell'azione criminale o la realizzazione dell'evento di reato che l'apice/sottoposto stava tentando di commettere (art. 26, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001);
- il reato-presupposto si è estinto per prescrizione (artt. 60 e 67 D. Lgs. n. 231/2001);
- la sanzione amministrativa stessa si è ormai prescritta (artt. 22 e 67 D. Lgs. n. 231/2001).

1.4 Fattispecie di reati-presupposto

I "reati-presupposto", per i quali l'ente può incorrere nella responsabilità amministrativa in esame, sono quelli puntualmente indicati nel D. Lgs. n. 231/2001, ovvero in altre disposizioni legislative che a questo fanno espresso richiamo.

Precisamente essi sono i delitti raggruppati dalla legge nelle seguenti categorie:

- I. Reati "contro la Pubblica Amministrazione" (richiamati dagli artt. 24 e 25, D. Lgs. n. 231/2001);
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- III. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- IV. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001);
- V. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- VI. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001);
- VII. Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001);
- VIII. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001);
- IX. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001);
- X. Abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001);
- XI. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001);
- XII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001);
- XIII. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001);

¹² La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)."

- XIV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001);
- XV. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
- XVI. Reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. n. 231/2001);
- XVII. Reati relativi all'Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001).
- XVIII. Reati in materia di razzismo, xenofobia e negazionismo (art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001).
- XIX. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001).
- XX. Reati fiscali (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001).
- XXI. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001).

1.5 Le sanzioni amministrative a carico dell'ente

Il D. Lgs. n. 231/2001 adotta un impianto sanzionatorio fondato sull'irrogazione di pene pecuniarie, pene interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza¹³.

Le **sanzioni pecuniarie** sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ed un massimo di € 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- sia il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sia l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

La pena pecuniaria può essere aumentata nel caso in cui un ente sia ritenuto responsabile della commissione di una pluralità di reati (ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 231/2001), ovvero ridotta quando:

- il delitto-presupposto non si realizzi ma rimanga nella forma del tentativo¹⁴;
- l'apicale/sottoposto abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo;
- il danno provocato sia di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- sempre prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori simili reati.

Le **sanzioni interdittive** hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito¹⁵, e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto 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.

Esse sono:

¹³ La pubblicazione della sentenza si ha solo in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, D. Lgs. n. 231/2001).

¹⁴ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica". Come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 231/2001, le pene pecuniarie e interdittive a carico della società sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di pene amministrative nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento criminoso del proprio apice/sottoposto

¹⁵ La relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: "Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese"

- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- infine, l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che comporta la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali a tale attività), quando l'applicazione delle altre sanzioni risulti inadeguata

Il giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni - delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

Nel caso in cui l'irrogazione della sanzione interdittiva comporti l'interruzione di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità, ovvero gravi conseguenze occupazionali, il giudice può nominare un Commissario che prosegua l'attività dell'ente (art. 15 D. Lgs. n. 231/2001).

Anche le sanzioni interdittive possono essere ridotte nei casi di delitto tentato, e addirittura non applicate nelle ipotesi di riduzione della pena pecuniaria più sopra indicate ai punti b) e c).

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi sia il fondato pericolo che vengano commessi illeciti simili, il giudice può applicare una sanzione interdittiva, prima della pronuncia della sentenza di condanna, quale misura cautelare (artt. da 45 a 52 D. Lgs. n. 231/2001)¹⁶.

Vale, infine, segnalare come l'inosservanza delle sanzioni interdittive, o delle misure cautelari interdittive, comporti gravi conseguenze sia per il soggetto che non le rispetti sia per l'ente che da tale violazione trae vantaggio. Per il primo, infatti, è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, al secondo, invece, possono essere irrogate ulteriori pene pecuniarie e interdittive.

1.6 Vicende modificative dell'ente

Nel quadro sanzionatorio delineato dal D. Lgs. n. 231/2001, il legislatore ha voluto garantire la punibilità dell'ente anche nel caso in cui la compagine sociale si modifichi a seguito di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Il fine, evidente, è quello di evitare che, tramite tali operazioni, si possa facilmente eludere la responsabilità amministrativa dell'ente, senza, d'altro canto, penalizzare i legittimi interventi di riorganizzazione aziendale.

La **trasformazione** comporta un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario, pertanto, permane la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla trasformazione stessa (art. 28 D. Lgs. 231/2001).

In ossequio alle norme generali del Codice Civile (art. 2504-*bis* c.c.), l'ente che risulta dalla **fusione** - anche per effetto d'**incorporazione** - assume diritti e obblighi derivanti dalle attività proprie delle società estinte, e risponde, quindi, anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D. Lgs. n. 231/2001)¹⁷.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione** parziale, la società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

¹⁶ Inoltre, sempre in via preventiva, il giudice può disporre il sequestro dei beni da confiscare e il sequestro conservativo delle garanzie per il pagamento delle pene pecuniarie e delle spese (artt. 53 e 54 D. Lgs. n. 231/2001).

¹⁷ La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 chiarisce che "Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie."

Tuttavia, tale limite non si applica alle società a cui è stato devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato, così come restano in capo a queste società le sanzioni interdittive per i reati commessi nell'esercizio dei rami di attività trasferiti.

Sempre nel caso di fusione o scissione, il giudice dovrà commisurare la sanzione pecuniaria facendo riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente a cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione (art. 31, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001). Tale principio trova applicazione ove la fusione/scissione sia avvenuta prima della conclusione del giudizio.

Inoltre, l'ente risultante dalla fusione o dalla scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, quando ha già eliminato le carenze organizzative che resero possibile la commissione del reato, ha già provveduto a risarcire il danno e ha messo a disposizione per la confisca il profitto del reato (art 31, commi 2, 3 e 4)¹⁸.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001 disciplina unitariamente la **cessione** e il **conferimento d'azienda**. Il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, salvo il beneficio della previa escussione di quest'ultimo, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e solamente per le sanzioni pecuniarie che risultino dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti di cui era a conoscenza¹⁹.

1.7 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente, idoneo ad escludere la "colpa organizzativa", ad appositi Modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso di reato commesso da un soggetto **apicale**, quindi, la società non risponde se prova:

- che 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;
- che 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;
- che gli apici hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza – c.d. **sottoposti** –, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, tale inosservanza è esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il detto Modello di organizzazione, gestione e controllo, contribuendo così ad individuare ed eliminare efficacemente ogni situazione di rischio.

Il **Modello**, tenuto conto della estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

¹⁸ La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattito, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato (...). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78".

Inoltre, a norma dell'art. 32 D.Lgs. 231/2001, le condanne pronunciate, anteriormente alla fusione o alla scissione, nei confronti degli enti fusi o scissi potranno essere valutate ai fini della reiterazione nel caso di ulteriori violazioni commesse dal nuovo ente successivamente all'evento modificativo della struttura societaria.

¹⁹ Al contrario, non si stendono al cessionario le sanzioni interdittive inflitte al cedente

Inoltre, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 “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”²⁰ ha introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il Modello dovrà contenere anche le indicazioni di cui ai commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l’operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l’**attuazione** del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l’eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Infine, a **vigilare** sul funzionamento e sull’osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e ad **aggiornarli** deve essere preposto un apposito organismo dell’azienda – denominato appunto Organismo di vigilanza (OdV) – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

1.8 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Per la predisposizione del Modello, l’ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee Guida preparate da Confindustria.

Le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 in forza del D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate nel 2008, nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

Nel 2021, all’esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento dell’ultima versione delle Linee Guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute.

L’ultima versione delle Linee guida - che ha conservato la struttura della precedente versione - si compone di una "Parte generale" e di una "Appendice: Case study". La **Parte generale** tratta i seguenti argomenti:

- I - I lineamenti della responsabilità da reato dell’ente;
- II - Individuazione dei rischi e dei protocolli;
- III - Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare;
- IV - L’Organismo di Vigilanza;
- V - La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- VI - Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese.

L’**Appendice** tratta tutte le categorie di reato-presupposto, evidenziando per ciascuna: (i) considerazioni generali; (ii) aree a rischio e controlli preventivi (esemplificazione).

Le nuove "Linee guida 231" tengono conto delle **novità normative** intervenute e di alcune **pronunce giurisprudenziali**.

Tra i **temi interessati dalle novità/integrazioni**, si segnalano i seguenti:

tassatività dell’elenco dei reati-presupposto: nel capitolo I (“I lineamenti della responsabilità da reato dell’ente”), le Linee guida evidenziano che il principio di tassatività dei reati-presupposto (connesso al principio di legalità di cui

all’art. 2, D.lgs. n. 231/2001) potrebbe essere messo in discussione a seguito dell’introduzione della fattispecie di autoriciclaggio (ex art. 648-*ter*.1 c.p. - v. art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001);

²⁰ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

interesse o vantaggio: nel menzionato capitolo I, le Linee guida richiamano la più recente giurisprudenza di legittimità, che valorizza la componente finalistica della condotta e il risparmio di spesa (o la massimizzazione della produzione) nell'individuazione dei predetti criteri di imputazione oggettiva;

responsabilità nei gruppi di imprese: nel capitolo V ("La responsabilità da reato nei gruppi di imprese"), con riferimento alla possibilità di estendere la responsabilità da reato anche alle società collegate, le Linee guida precisano che queste ultime possono essere considerate responsabili solo qualora: (i) possa ritenersi che la *holding* abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società; (ii) il soggetto che agisce per conto della *holding* concorra con il soggetto che commette il reato per conto della persona giuridica controllata; a quest'ultimo proposito si precisa che la giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., sez. II, n. 52316/2016) afferma che, in assenza di concorso, è sufficiente che il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse della *holding* (realizzando, così, quell'interesse misto di cui al combinato disposto degli artt. 5, comma 2, 12, comma 1, lett. a) e 13, ultimo comma, D.lgs. n. 231/2001), da valutare sempre in concreto.

sanzioni interdittive: le Linee guida tengono conto delle modifiche apportate dalla Legge n. 3/2019 (c.d. "Legge Spazzacorrotti"), che per determinate fattispecie incriminatrici contro la Pubblica Amministrazione ha differenziato il trattamento sanzionatorio a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale (nel qual caso la durata della sanzione sarà compresa tra i quattro e i sette anni) o da un soggetto subordinato (tra due e quattro anni). Per gli stessi reati individuati da questa Legge, le sanzioni interdittive sono invece applicate nella misura base- prevista dall'art. 13, D. Lgs. n. 231/2001 - qualora l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato, abbia collaborato con l'Autorità giudiziaria e abbia adottato modelli organizzativi idonei;

sistema integrato di gestione dei rischi: nel capitolo II ("Individuazione dei rischi e dei protocolli"), le Linee guida sottolineano i vantaggi offerti dall'adozione di un sistema di "compliance integrata" anche ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, per evitare gli inconvenienti conseguente a un approccio più "tradizionale" e per conseguire i seguenti benefici: (i) "razionalizzare le attività (in termini di risorse, sistemi, ecc.)"; (ii) "migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance"; (iii) "facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk Assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti)". Al riguardo, si precisa che "un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi. Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire";

flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: sempre nel capitolo II, le Linee guida evidenziano "l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag";

sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale: ancora in tema di presidi di controllo, relativamente all'ambito della fiscalità (con specifico riferimento ai reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. n. 231/2001), le Linee guida affermano che: (i) il c.d. "Tax Control Framework" - di cui allo speciale regime di "adempimento collaborativo" introdotto dal D.lgs. 5 agosto 2015, n. 128, comprensivo di procedure di risk Assessment e di risk management - "rappresenta un ulteriore sistema che consente alle società di valutare e mitigare il rischio fiscale nel suo complesso (valorizzando tutti i modelli di gestione dei rischi presenti) e quindi di rafforzare il relativo presidio"; (ii) anche per le società che non possono avvalersi del richiamato regime, "gli elementi di fondo in esso contenuti possono essere utili nell'aggiornamento del modello organizzativo volto alla prevenzione del rischio fiscale. ... In proposito pare anzi farsi largo la convinzione che le imprese possano adottare il TCF indipendentemente dall'adesione o meno al regime di adempimento collaborativo con l'Agenzia delle Entrate affermato nella Circolare n. 216816/2020 della

Guardia di Finanza. In tal caso, il TFC, pur mancando della validazione dell'Agenzia delle Entrate, resta comunque un protocollo strutturato che ben rafforza il MOG231 sul punto della prevenzione dei reati fiscali";

sistemi di certificazione: pur se l'adozione di sistemi di certificazione dei sistemi aziendali (es.: in materia antinfortunistica - UNI-INAIL o BS OHSAS 18001 o ISO 45001 -, ambientale - EMAS o ISO14001 -, di sicurezza

informatica - ISO 27001 -, di qualità - UNI ISO 9001 -, anticorruzione - UNI ISO 37001 e, si aggiunge, benché non menzionato nelle Linee guida, in materia di compliance - UNI ISO 37301:2021) non esclude di per sé la responsabilità dell'ente derivante da reato, in "ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto";

whistleblowing: le Linee guida tengono conto delle novità recate dal D.lgs. n. 179/2017, che ha introdotto nell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 i nuovi commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* all'articolo 6. Le Linee Guida evidenziano la necessità, per le imprese dotate del modello organizzativo, di disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente anche attraverso l'introduzione di una procedura *ad hoc*. *Confindustria* rileva, poi, la necessità di prevedere una pluralità di canali attivabili, uno dei quali deve "garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"; a tal proposito le Linee guida suggeriscono che tali modalità potrebbero essere realizzate attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oppure con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate. Con riferimento al canale alternativo, lo stesso potrebbe invece consistere nel servizio postale ordinario ovvero nel deposito fisico presso cassette *ad hoc*;

comunicazione delle informazioni non finanziarie: inoltre, le Linee guida si soffermano - in un apposito paragrafo, sugli adempimenti necessari in ottemperanza al D.lgs. n. 254/2016, che ha recepito la Direttiva 95/2014/UE, finalizzata a aumentare la trasparenza delle informazioni sull'attività d'impresa. Tale normativa prevede, in particolare, che gli enti di interesse pubblico (*ex art. 16, comma 1, D.lgs. n. 39/2010*) con determinate caratteristiche, redigano una dichiarazione contenente informazioni di carattere non finanziario (c.d. DNF; *es.*: quelle ambientali, sociali, in merito al rispetto dei diritti umani e quelle relative al modello organizzativo). Come richiamato nelle nuove Linee guida, la dichiarazione dovrà comparare le informazioni riportate con quelle relative agli esercizi precedenti, dando atto della metodologia autonoma di rendicontazione utilizzata, ovvero dello standard adottato, tra quelli emanati dagli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali a ciò deputati (specificando anche se diverso rispetto al precedente);

Organismo di Vigilanza e Collegio sindacale - Flussi informativi: infine, le Linee guida sottolineano l'importanza della previsione di un *budget* annuale a disposizione dell'OdV e si soffermano sui rapporti tra Organismo di Vigilanza e Collegio sindacale. Si è ritenuto utile menzionare l'opportunità di prevedere flussi ad evento da parte del Collegio sindacale nonché l'opportunità di prevedere una più stretta collaborazione con la funzione di *Internal Audit* (per le Società dotate di suddetta Funzione) sulle risultanze delle rispettive attività di verifica "*pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni*".

Le *Linee guida* forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D. Lgs. 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'Organismo di vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

1.9 L'accertamento dell'illecito amministrativo

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal D. Lgs. n. 231/2001, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D. Lgs. n. 271/1989²¹.

Quindi, la responsabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso giudice chiamato a decidere sul reato-presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 D. Lgs. n. 231/2001)²².

Tuttavia, *ex art. 37 D. Lgs. n. 231/2001*, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

²¹ "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale".

²² Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta] ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario*".

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il giudice penale sarà chiamato a svolgere:

- una verifica sulla sussistenza del reato-presupposto;
- un'indagine circa la reale responsabilità/colpa della società, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del reato;
- un sindacato di idoneità su tali misure e sui Modelli organizzativi adottati, vale a dire sulla loro capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi per cause indipendenti.²³

2. Governance ed Organizzazione di A.C. Reggiana 1919

2.1 La Società

La società sportiva A.C. Reggiana 1919 s.r.l. (di seguito anche “**la Società**” o “**Reggiana**”), ai sensi della Legge n. 91 del 1981, è una società di calcio professionistica, attualmente milita in Lega Pro.

È una società a responsabilità limitata, dotata di personalità giuridica. La società è amministrata da un consiglio di amministrazione, il quale ha delegato parte delle proprie attribuzioni ad alcuni dei suoi componenti.

La società, ente assoggettato sia all'Ordinamento dello Stato sia all'Ordinamento Sportivo, rispetta e riconosce gli obblighi derivanti dalle Leggi Statali e dalle Leggi Sportive.

La Società accetta e riconosce i principi comuni di Responsabilità Penale e Civile e i principi espressi dal Codice di Giustizia Sportiva e assume come principio inderogabile il rigoroso il rispetto di leggi, di regolamenti e normativa sportiva in vigore e di tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani, in ogni funzione, prestazione o rapporto comunque riferibile sia all'attività societaria che all'attività sportiva.

2.2 Assetto organizzativo

Di seguito viene riportato l'Assetto Organizzativo della A.C. Reggiana con le funzioni e i compiti assegnati dall'Organigramma.

Amministratore Delegato: Carmelo Salerno

Direttore Generale: Vittorio Cattani

Responsabile Controllo Gestione: Eugenio Imbergamo

Direttore Sportivo: Dorian Tosi

Segretario Generale: Nicola Simonelli

Responsabile Marketing e Comunicazione: Cesare Roberto

Responsabile Ufficio Stampa: Marcello Tosi

Responsabile Amministrazione: Davide Miari

Responsabile Settore Giovanile: Marco Lancetti

Segretario Settore Giovanile: Nicola Brunelli

²³ In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di “prognosi postuma”.

Delegato Gestione Evento: Fabrizio Ciuffreda

Delegato Tifoseria: Armando Ganapini

2.3 La struttura organizzativa di A.C. Reggiana 1919

2.3.1 Deleghe e poteri

La Società mantiene un sistema di deleghe/poteri e procure articolato, documentato e allineato alla struttura organizzativa.

Risultano dotati di procure e poteri aziendali i seguenti soggetti:

- Carmelo Salerno (Amministratore Delegato)
- Vittorio Cattani (Direttore Generale)

La documentazione concernente le deleghe di poteri, procure o designazioni relative ai consiglieri ed ogni altro dirigente o altro personale della Società è conservata presso la Società. Il sistema di deleghe e poteri così come articolato risulta allineato e funzionale alla struttura organizzativa sopra rappresenta.

2.3.2 Le regole comuni di gestione della società

Tutte le Aree aziendali si adoperano per garantire una visione unitaria di approccio operativo nello sviluppo degli affari e delle attività operative quotidiane, condividendo ed attenendosi costantemente al sistema di valori etici statuiti, agli standard minimali aziendali, alle regole imposte dal Codice della Giustizia Sportiva, a quelle della UEFA e della FIGC.

Per quanto riguarda le attività eventualmente esternalizzate, i rapporti con le controparti sono disciplinati da appositi convenzioni/contratti approvati dagli organi amministrativi competenti.

I responsabili delle Aree aziendali, indipendentemente dalle aree di competenza presiedute, devono seguire le seguenti regole di carattere comune:

Sul piano gestionale e organizzativo

- porre in essere le azioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi fissati; fornire periodici e compiuti riferimenti sulle attività espletate, sull'esercizio dei poteri delegati, nonché sulle eventuali criticità individuate;
- attivare interventi volti al superamento delle problematiche e criticità emerse nella gestione delle singole Aree aziendali;
- assicurare la gestione del personale assegnato, promuovendone la motivazione, il coinvolgimento e lo sviluppo professionale, a livello individuale e di team;
- assicurare, in coerenza con il disegno e le scelte organizzative aziendali, un adeguato e funzionale presidio organizzativo della propria Unità Organizzativa teso a:
 - ✓ ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane;
 - ✓ garantire la validità degli investimenti individuati, nonché la preservazione del patrimonio attribuito, in tutte le sue diverse componenti;
 - ✓ preservare le condizioni organizzative/operative volte a fornire attendibilità e riservatezza ai dati contabili ed extra contabili trattati nell'ambito delle proprie attività operative;
- individuare le esigenze di coordinamento delle attività rientranti nell'ambito delle proprie Unità, attribuendo le relative responsabilità nel rispetto dei principi di funzionalità ed economicità.

3. Il Modello di Organizzazione e Gestione di A.C. Reggiana 1919 ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

3.1 Premessa

Come rappresentato nel Codice Etico della Società, Reggiana intende affermare il valore di tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti senza pregiudizio della propria posizione ed immagine, della salute e del lavoro dei propri dipendenti, delle aspettative dei propri azionisti e più in generale dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività.

A tal fine, la Società è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo fra l'altro a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Per tale ragione, nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e conformemente agli indirizzi delle Linee Guida emesse da Confindustria, la Società persegue oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

3.2 Destinatari del Modello

I principi ed i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché tutti i soggetti terzi con cui A.C. Reggiana 1919 entra in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il management ed il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

I collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società, sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

A.C. Reggiana 1919 assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali A.C. Reggiana 1919 intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello stesso, e le sue procedure di attuazione, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e ad informare l'Organismo di vigilanza sulle eventuali carenze.

3.3 Finalità e principi del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che A.C. Reggiana 1919 condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di formazione e comunicazione descritte al successivo capitolo 6, la Società intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
 - sono state individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;
- per l'Organismo di vigilanza:
 - sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza di carattere generale;
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità²⁴ al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e allineato a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto in materia di whistleblowing;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la "Gestione del Sistema Ambientale".

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla legge 146/2006.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello, la Società si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria ("Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001") (*fonte: www.confindustria.it*).

La Società ha tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l'identificazione dei controlli nell'ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

- *Il principio di "segregazione dei compiti", o di "segregazione delle funzioni": "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".*

L'implementazione di tale principio richiede che nessuno debba essere in grado di porre in essere autonomamente tutte le attività che consentono di perfezionare un'operazione aziendale, in particolare nei rapporti verso terzi. Sotto il profilo concettuale, tale principio si realizza assicurando che almeno una fra le fasi di autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, regolamento, controllo di uno stesso processo debba essere effettuata da un soggetto diverso da chi ha compiuto le altre.

²⁴ In particolare, sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della Corruzione tra privati.

Sul piano della concreta organizzazione aziendale, tale principio richiede inoltre, in particolare:

- a) che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - b) che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - c) che i poteri autorizzativi e di firma formalmente assegnati siano coerenti con le effettive responsabilità organizzative affidate.
- *Il principio di "tracciabilità" delle operazioni/transazioni: "Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua".*

L'implementazione di tale principio richiede che ogni operazione aziendale sia documentata in modo tale da consentirne il controllo, anche di merito e/o a posteriori, nonché la ricostruzione dei passaggi che hanno condotto al perfezionamento della transazione (avvio, autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, etc.).

Peraltro, la salvaguardia dei dati in ambito informatico è anche prevista nell'ambito delle misure di sicurezza da adottarsi a fronte del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (di seguito anche "Codice Privacy"), nonché dal Regolamento Europeo GDPR 679 del 2016 (di seguito anche "GDPR") per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici, misure di sicurezza che in parte rilevano anche ai fini della prevenzione di alcuni dei reati presupposto in ambito 231 (art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati).

- *Il principio di "documentazione delle attività di controllo": "Documentazione dei controlli" (riferito all'esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).*

L'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, ecc.).

3.4 Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello

In coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini della predisposizione ed aggiornamento del proprio Modello 231, la Società svolge le seguenti principali attività:

- mappatura delle aree aziendali a rischio ed identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello dei processi aziendali e confronto con le Aree aziendali; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto;
- definizione dei presidi di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei presidi di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto con particolare riguardo ai reati a matrice corruttiva sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che nei confronti dei privati;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- valutazione dei rischi, svolta tenendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto, alla luce dei presidi di controllo posti in essere dalla Società;
- disegno e implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto 231, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di vigilanza;
- definizione/revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

- Previsione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello nonché in linea con quanto previsto dall'art. 6, commi *2-bis*, *2-ter*, *2-quater* in materia di whistleblowing nel settore privato.

3.5 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di A.C. Reggiana 1919

3.5.1 Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto, l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, al comma 2, i seguenti requisiti:

- che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed in linea con l'art. 6, commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, la Società ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

3.5.2 Componenti del Modello 231 della Società

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di A.C. Reggiana 1919, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- Organismo di vigilanza;
- Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Codice Etico;
- Le procedure e le norme interne emanate dalla Società ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti i soggetti apicali e sottoposti cui le stesse risultino applicabili.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

Trattasi della presente "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni.

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs. n. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del sistema di governance e dell'assetto organizzativo di A.C. Reggiana 1919;
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di A.C. Reggiana 1919 ex D. Lgs. n. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione attuazione ed aggiornamento;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di vigilanza;
- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
- descrizione del Piano di formazione e comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;

- descrizione delle modalità previste per l'aggiornamento e adeguamento periodico e tempestivo del Modello;
- descrizione della complementarità e integrazione del Modello e del Codice Etico.

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include per ciascuna categoria di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- l'elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (i c.d. reati presupposto);
- l'elencazione delle "attività sensibili" ai reati presupposto che la Società ha considerato quali i processi nel cui ambito possono essere commessi i reati (art. 6, comma 2, lett. a) D. Lgs. n. 231/2001).

Organismo di vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di vigilanza e ne ha definito i suoi compiti, poteri, e flussi informativi.

Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto al successivo capitolo 5, che illustra le sanzioni in capo al personale e agli organi societari, e rimanda per gli aspetti applicabili al sistema disciplinare previsto dai contratti di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali.

Piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello

Il Piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e agli altri soggetti che interagiscono con la Società costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 6.

Codice Etico

Il Codice Etico, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che la Società rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con i clienti ed i fornitori, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholder).

Il Codice Etico rappresenta per il presente Modello un elemento fondamentale, in quanto componente necessaria del Modello stesso, ed in quanto documento che definisce i principi e le norme comportamentali sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito aziendale.

Procedure e norme interne di A.C. Reggiana 1919

La documentazione aziendale interna definita per specifiche materie, le procedure e le norme interne della Società in vigore nel tempo, debbono intendersi quale componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di A.C. Reggiana 1919; infatti, poiché all'integrale rispetto di tale documentazione sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, essa costituisce a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

4. L'Organismo di vigilanza

4.1 L'Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919

4.1.1 Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 che sia stato adottato ed efficacemente attuato è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza; in assenza di tali indicazioni, Reggiana ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti ovvero all'Organismo di vigilanza nel suo complesso:

- a) Composizione;
- d) Autonomia ed indipendenza;
- e) Professionalità;
- f) Onorabilità;
- g) Continuità ed efficacia dell'azione;
- h) Dotazione di risorse.

I seguenti paragrafi chiariscono separatamente ciascuno di tali requisiti, evidenziando le fonti alle quali ci si è rifatti nella discussione.

Composizione

- l'organismo deve essere interno all'ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; relazione di accompagnamento al D. Lgs.);
- l'organismo può avere composizione collegiale; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

Autonomia e indipendenza

- i componenti dell'organismo devono essere indipendenti. I componenti dell'OdV non possono ricoprire cariche operative, apicali o gestionali (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.). Resta inteso che, come previsto dalle Linee guida ex art. 5, comma 7 dello Statuto Federale F.I.G.C., i componenti dell'OdV possono ricoprire anche il ruolo di membro dell'Organismo di garanzia della Società:
 - l'OdV deve essere posizionato "come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile" (linee guida Confindustria);
 - l'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (linee guida Confindustria);
 - l'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (linee guida Confindustria);
 - in capo all'OdV non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (linee guida Confindustria).

Professionalità

- l'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.);
- il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di vigilanza (linee guida Confindustria).

Onorabilità

- l'ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti l'OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Continuità ed efficacia dell'azione

- il modello deve essere "attuato", il che implica che l'OdV deve essere "attivo" (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005);
- l'OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell'ente; le relazioni dell'OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell'OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione 231 devono essere oggetto di verifica da parte dell'OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007);
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione dei Modelli 231 particolarmente articolati e complessi nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari" (linee guida Confindustria).

Dotazione di risorse

- L'Organismo di vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (linee guida Confindustria).

4.1.2 Composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge e tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di vigilanza come un Organo monocratico.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV della Società, all'individuazione, nomina e sostituzione dei componenti stessi, all'indicazione del componente destinato ad assumere il ruolo di presidente, alla durata in carica dei componenti (qualora non coincidente con la durata del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati) e all'emolumento da riconoscer loro, sono demandate al Consiglio di Amministrazione e meglio precisate nei paragrafi successivi.

La scelta di creare un organismo dedicato è giudicata idonea in quanto:

- a) la composizione dell'Organismo di vigilanza risulta coerente con i requisiti di legge e gli indirizzi della giurisprudenza;
- b) l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di vigilanza sono assicurate dalle qualificazioni di autonomia ed indipendenza ravvisabili in capo al componente dell'Organismo di vigilanza;
- c) la professionalità è assicurata dalle competenze legali e di controllo del componente dell'OdV;
- d) l'onorabilità è presidiata dalle clausole soggettive di ineleggibilità e di decadenza previste al successivo paragrafo 4.2.2;
- e) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di vigilanza, si riunisce periodicamente e svolge apposite attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina, durata della carica, revoca e sostituzione

4.2.1 Nomina e durata della carica

L'Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919 è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; il componente dell'Organismo di vigilanza resta in carica per la stessa durata del Consiglio di Amministrazione ed è rieleggibile.

L'Organismo di vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio di Amministrazione.

4.2.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

La nomina quale componente dell'Organismo di vigilanza è condizionata all'assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano sulla società poteri diretti in materia di concessioni ed in materia di controllo e/o vigilanza nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione dei conti, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

4.2.3 Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di vigilanza, la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta

causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa l'approvazione del Collegio sindacale.

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di vigilanza.

In caso di cessazione dall'incarico per le cause di decadenza previste al paragrafo 4.2.2. del presente documento, per revoca, oltre che per morte o rinuncia da parte di uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio come di seguito descritto.

Ove si verifichi una o più cause di decadenza indicate nel presente documento, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, stabilisce un termine non superiore a 30 giorni entro il quale deve poter cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere (senza indugio) le opportune deliberazioni per la sua sostituzione.

In caso di revoca, di morte o rinuncia da parte del componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione procede (senza indugio), e comunque entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento, alle opportune deliberazioni per la sua sostituzione.

4.3 Funzioni, poteri, dotazioni, responsabilità e tutele

Le attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, ferme restando le prerogative ed i poteri di legge degli organi sociali.

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

In particolare, all'Organismo di vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i compiti e poteri descritti di seguito.

4.3.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione dei conti, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di vigilanza stesso;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Organismo di vigilanza potrà giovare, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Aree aziendali della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

4.3.2 Dotazioni dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza è in via autonoma provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale attività. Il Consiglio di Amministrazione di A.C. Reggiana 1919, su richiesta da parte dell'OdV, provvede a dotarlo di un fondo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. L'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse così stabilite al solo verificarsi di situazioni critiche che richiedano un'immediata reazione. In tali ipotesi la deliberazione dell'OdV dovrà essere motivata, adeguatamente discussa e approvata in sede di riunione dell'Organismo di vigilanza; dovrà altresì essere resa informativa in merito al Consiglio di Amministrazione.

4.3.3 Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di vigilanza e dei suoi poteri.

4.3.4 Responsabilità e tutele dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di vigilanza di Reggiana ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919 non è responsabile di prevenire la commissione di reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Reggiana stipula a beneficio del componente dell'Organismo di vigilanza idonea copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

4.4 Obblighi di informazione e segnalazioni

4.4.1 Premessa

L'Organismo di vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, o che possono determinare una violazione del Modello.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Il corretto

adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento e di permettere anche la cura dell'aggiornamento del Modello, l'Odv è destinatario di:

- ⊗ *Flussi informativi (Informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Odv stesso);*
- ⊗ *Segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001²⁵, avvenute o in corso di esecuzione.*

4.4.2 Flussi informativi

Devono essere trasmesse all'Organismo di vigilanza, da parte delle varie Aree aziendali che operano nell'ambito di attività/processi sensibili, le Informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Tali Informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, indici di anomalia per il reato di riciclaggio e/o autoriciclaggio prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, etc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);
- 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 (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione a reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- richieste, rapporti e comunicazioni relative ad ispezioni di Autorità Pubbliche, Autorità Amministrative Indipendenti, Incaricati di Pubblico Servizio, Pubblici Ufficiali;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello quali ad esempio rapporti periodici da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, del Responsabile della gestione delle tematiche ambientali;
- notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

I flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza, devono essere trasmessi alternativamente tramite uno dei seguenti canali:

- trasmissione via e-mail al seguente indirizzo: fabriziocuffreda@gmail.com
- trasmissione di lettera cartacea indirizzata a: Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919 – Galleria Cavour, n.2 – 40124, Bologna (BO)

²⁵ Così come previste all'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. n. 231/2001.

4.4.3 Segnalazioni

L'obbligo di segnalazioni grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o a comportamenti non in linea alle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal Modello 231.

Il personale di A.C. Reggiana 1919 può presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il segnalante dovrà pertanto fornire informazioni dettagliate e rilevanti in merito alla condotta illecita (es. soggetti coinvolti, descrizione e tempistica della vicenda, modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti). In particolare, il Segnalante deve:

- riportare esclusivamente fatti o circostanze avvenuti in sua presenza e/o di cui abbia evidenza documentale;
- nel caso i fatti o circostanze non siano avvenuti in sua presenza, indicare in maniera specifica i soggetti che possano riferire per esperienza diretta sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indicare eventuali altri soggetti (es. testimoni) che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare/fornire eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornire ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

I segnalanti in buona fede sono in ogni caso tenuti indenni da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; è pertanto fatto divieto a chiunque di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applica quanto previsto dal Sistema disciplinare di cui al capitolo 5 del presente documento, ovvero l'avvio di un procedimento sanzionatorio nei confronti del trasgressore.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;
- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

A.C. Reggiana 1919 rilascerà la Procedura di Whistleblowing rispettando le direttive e le disposizioni emanate dall'Unione Europea.

A.C. Reggiana 1919 metterà a disposizione del personale una specifica procedura di gestione delle segnalazioni (di seguito anche "Procedura di whistleblowing") che assiste il segnalante e permette di circostanziare la Segnalazione in modo preciso e ordinato.

I canali di comunicazione che A.C. Reggiana metterà a disposizione per inviare le segnalazioni saranno:

- tramite mezzo E-mail alla casella di posta elettronica: fabriziocuffreda@gmail.com;
- tramite trasmissione di lettera cartacea in busta chiusa, Organismo di vigilanza di A.C. Reggiana 1919 – Galleria Cavour, n.2 – 40124, Bologna (BO)

Verranno prese in considerazione tanto le segnalazioni in forma non anonima, quanto quelle in forma anonima. In entrambi i casi, i canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni potranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La "Procedura di whistleblowing" prevederà un percorso guidato per il segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, alcune obbligatorie, altre facoltative, che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale, generalità del segnalante, ulteriori elementi a sostegno, con la finalità di procedere fin dal principio ad una scrematura delle segnalazioni non responsabili o non significative o che possono essere effettuate in mala fede.

Si ribadisce che il destinatario delle Segnalazioni è l'Organismo di vigilanza, il quale gestisce la segnalazione secondo quanto descritto all'interno della "Procedura di whistleblowing".

Il ricevente le segnalazione agisce in modo da garantire gli autori delle Segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di A.C. Reggiana 1919 o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

L'archivio documentale delle segnalazioni, comprensivo delle relative evidenze sarà tenuto presso l'Organismo di vigilanza.

4.5 Reporting dell'Organismo di vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di vigilanza:

- a) su richiesta, riferisce trimestralmente agli Amministratori con deleghe esecutive ed al Collegio sindacale sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventi significativi intervenuti nel periodo;
- b) predispone con cadenza semestrale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo;
- c) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, etc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ove appropriato informa il Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.6 Archiviazione della documentazione

È compito dell'Organismo di vigilanza approntare modalità:

- per la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- per la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo tale da assicurare le ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, etc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità per la gestione dei documenti da parte dell'Organismo di vigilanza dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

5. Il Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co 2-*bis*, lett. d), co. 2-*ter*, co. 2-*quater* e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto 231, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto 231, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL degli impianti e delle attività sportive profit e no profit e dal CCNL per i Dirigenti delle aziende industriali – assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2105 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni come indicato in seguito, tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di vigilanza deve essere sentito nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

5.4 Tutela del segnalante e violazioni alle misure di tutela del segnalante

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante²⁶.

Eventuali violazioni delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate costituiscono illecito disciplinare da sanzionarsi con le misure previste ai paragrafi seguenti in relazione alla categoria di appartenenza dell'autore o degli autori dell'illecito.

5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/70), esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, cioè a dire: dal codice disciplinare aziendale, dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL degli impianti e delle attività sportive profit e no profit (d'ora innanzi, limitatamente al punto 5.4, anche solo "CCNL"), dagli accordi sindacali vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

²⁶ Si ricorda che ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.lgs. n. 231/2001 è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL individua alcune ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza e pur senza pretesa di completezza ed esaustività, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

I provvedimenti disciplinari che possono essere adottati, secondo la gravità dei fatti oggetto di contestazione, sono:

- a) *biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;*
- b) *biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla precedente lettera a);*
- c) *multa in misura non eccedente all'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.116del CCNL. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento;*
- d) *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;*
- e) *licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.*

Costituisce infrazione disciplinare punibile con i provvedimenti elencati dalla lettera a alla lettera e, la violazione dei doveri cui il dipendente è tenuto sia per Legge (ed in particolare di quelli previsti dagli artt.2094 -dovere di collaborazione-, 2104 -dovere di diligenza-, 2105 -dovere di fedeltà- del Codice Civile), sia per il CCNL nei seguenti articoli: art.139: Obbligo del prestatore di lavoro; art.140: Divieti; art.141: Giustificazione delle assenze; art.142: Rispetto dell'orario di lavoro; art.143: Comunicazione mutamento di domicilio, che impongono al dipendente, tra gli altri, i seguenti obblighi:

- osservare le disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- osservare le formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione da lavoro non di carattere disciplinare;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quant'altro a lui affidato;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno della Società, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella Società stessa, né svolgere attività contraria agli interessi societari ovvero ledere, in qualsiasi forma, l'immagine aziendale.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla mancanza entità delle mancanze e dalle circostanze che le accompagnano. In particolare:

(a) *Viene inflitto il biasimo verbale in caso di:*

- lievi mancanze conseguenti all'inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla Direzione o dai Superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro.

Commette infrazione disciplinare punibile con il "*biasimo verbale*" chi, ad esempio:

- non abbia cura di quanto affidatogli per l'esecuzione del lavoro, sempre che la Società non subisca pregiudizi o danni;
- abbandoni il proprio posto di lavoro, pur rimanendo nell'interno dell'ufficio, senza preventiva autorizzazione del Superiore, fatte salve le momentanee assenze e purché non ricorrenti;
- abbandoni il proprio posto di lavoro, pur rimanendo all'interno dell'ufficio, per un motivo diverso da quello comunicato al Superiore.

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di biasimo verbale.

(b) *Il biasimo scritto è provvedimento disciplinare che viene inflitto nei casi di recidiva delle infrazioni previste alla precedente lett. (a)*

È punibile altresì con il “*rimprovero scritto*” chi, ad esempio:

- entri e/o si trattenga nei locali della Società senza esserne autorizzato, al di fuori del normale orario di lavoro o comunque disattenda l’invito ad uscirne, fatti salvi i diritti sanciti dalle vigenti norme di Legge;
- durante l’orario di lavoro si allontani dall’ufficio ove opera, senza preventivo permesso dei Superiori;
- in caso d’assenza per malattia o infortunio, ometta di darne immediata comunicazione alla Società, salvo giustificato motivo di impedimento, onde consentire all’Azienda stessa di far eseguire i controlli nei modi e nei termini previsti dalla Legge;
- in caso d’infortunio occorsogli sul lavoro, anche se di modesta entità, ometta di darne immediato avviso ai Superiori.

(c) *Viene inflitta la “Multa” in caso di:*

- inosservanza ripetuta o di una certa gravità, delle norme contrattuali o delle direttive impartite dalla Società o dai Superiori;
- negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per la Società;

Commette infrazione disciplinare punibile con la “*multa*” chi, ad esempio:

- ritardi nell’inizio del lavoro senza giustificazione. L’importo della multa è pari all’ammontare della trattenuta, con il limite indicato alla lett. c) punto 5.4;
- non dia immediata notizia alla Società di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- si assenti da lavoro fino a tre giorni nell’anno solare senza comprovata giustificazione;
- commetta irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, svolga i propri compiti senza diligenza, quando tutti questi comportamenti non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- non autorizzato, utilizzi – per scopi non di servizio – telefono, fotocopiatrice, fax, posta elettronica, Internet ed altre apparecchiature, mezzi e/o servizi aziendali in genere;
- introduca nei locali della Società o favorisca l’introduzione di persone estranee all’ufficio o al reparto senza regolare permesso della Direzione;
- non dia immediato avviso alla Direzione di essere sottoposto a procedimento penale per reato non colposo;
- in caso d’assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, ometta di darne immediata comunicazione alla Società, nei termini prescritti dagli artt. 100 e 104 del CCNL, onde consentire alla stessa di far eseguire i controlli nei modi e nei termini previsti dalla Legge;
- commetta irregolarità analoghe a quelle sopra descritte;
- commetta inosservanze analoghe a quelle sopra descritte.

(d) *Viene inflitta la sanzione disciplinare punibile con la “Sospensione dal servizio e dalla retribuzione” chi commette:*

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive ovvero per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza ripetuta o di significativa gravità, delle norme contrattuali o delle direttive impartite dalla Società o dai Superiori;
- negligenze gravi o che abbiano avuto incisivi riflessi negativi per l’Azienda;
- recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell’assenza ingiustificata.

Commette infrazione disciplinare punibile con la “*sospensione del servizio e delle retribuzione*”, chi, ad esempio:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall’azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- ponga in essere atteggiamenti o comportamenti di insubordinazione verso i superiori;
- assuma comportamenti verso la clientela non conformi a quanto disposto dall’art. 139 CCNL;
- commetta mancanze di analoga gravità a quelle sopra descritte.

(e) *Viene inflitta, salva ogni altra azione legale, la sanzione disciplinare del “Licenziamento senza preavviso” per le seguenti mancanze:*

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art.139 del CCNL che stabilisce: "Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità della Società";
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività della Società, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o altro mezzo equivalente entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui al precedente comma può essere prorogato di 30 giorni, purché la Società ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art.7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 o di quelle previste dall'art. 4 del CCNL.

Rimane impregiudicata la facoltà dell'azienda di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa e giustificato motivo:

- art.129 del CCNL (recesso ex art. 2119 del Codice Civile);
- art.130 del CCNL (normativa).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia, l'Organismo di vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di vigilanza.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto. La stessa troverà pubblicazione sulla intranet aziendale.

5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dal già citato art.7, L.300/70 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di

riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati al precedente paragrafo 5.3.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del termine del procedimento disciplinare stesso le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del procedimento disciplinare secondo quanto fissato dalle norme vigenti si procederà con:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Resta in ogni caso salvo il diritto delle Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia, l'Organismo di vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di vigilanza.

5.7 Misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, gli Organi di Giustizia Sportiva, le Autorità Giudiziarie, le Autorità Sportive e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli Organi Delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c..

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di vigilanza informa tempestivamente il Collegio sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Resta in ogni caso salvo il diritto delle Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.8 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

5.9 Misure nei confronti dell'Organismo di vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di vigilanza.

5.10 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture, etc) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la

risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Società.

L'Organismo di vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato (Carmelo Salerno) o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Formazione ed informazione del personale

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Reggiana garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

6.1.1 La comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es Codice Etico, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, procedure aziendali) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso.

6.1.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, A.C. Reggiana prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il conteso normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il sistema dei controlli contenuto nella Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- il ruolo e compiti dell'Organismo di vigilanza ed i principali aspetti del sistema disciplinare.

Sarà cura dell'Organismo di vigilanza, d'intesa con il Direttore Generale, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

6.2 Informazione ai soggetti esterni

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto 231.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da

dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

7. Aggiornamento e adeguamento del modello

L'Organismo di vigilanza è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello sui seguenti casi:

- variazioni necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al D. Lgs. n. 231/2001;
- identificazione di nuove Sezioni di Parte speciale, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro della Società, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di vigilanza, il quale a sua volta provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curarne la corretta comunicazione ai soggetti destinatari del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

È compito dell'Organismo di vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

8. Codice Etico e Modello

Il Codice Etico ed il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da A.C. Reggiana 1919 con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.