GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

- *PARTE GENERALE* –

Aggiornata al 9 dicembre 2023

INDICE

PARTE GENERALE

1. Premessa

2. Termini e definizioni

CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1. Il D.Lgs. n. 231 del 2001

1.1.1. *Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti ed i principi fondamentali della normativa*

1.1.2. *Il regime sanzionatorio*

1.1.3. *Le fattispecie di reato*

1.1.4. *Esonero della responsabilità dell'ente: il modello organizzativo 231*

1.1.5 *Il contenuto del modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001*

1.1.6 *Il modello organizzativo 231/2001 nelle società calcistiche (con espresso riferimento all'art. 7 dello Statuto della FIGC)*

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

2.1 Presentazione della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL

2.2. Amministrazione della società calcistica

CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Obiettivi e Campo di Applicazione

3.1.1. Impegno della direzione

3.2 I destinatari del Modello

3.3 La funzione del modello organizzativo

3.4 Realizzazione del Modello

3.5 Struttura del Modello

3.6 Risorse umane

3.7 Infrastrutture

3.8 Ambiente di lavoro

3.9 Risorse Finanziarie

3.10 Gestione dei fornitori

3.11 Aggiornamento del Modello Organizzativo: modifiche ed integrazioni

CAPITOLO 4

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

4.1 Il codice etico della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL

4.2 Il sistema organizzativo societario

4.3 Processi sensibili

4.4 Le politiche e le procedure societarie

4.5 Il sistema di deleghe e l'esercizio di poteri delegati

CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza – Nomina e revoca

5.3 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

5.4 Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

5.4.1 Aggiornamento

5.4.2 Verifiche e controlli

5.4.3 Formazione

5.4.4 Violazione e sanzioni

5.4.5 Reporting

5.4.6 Poteri dell'OdV

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 6

SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Selezione del personale

6.2 Formazione del personale

6.3 Selezione dei collaboratori esterni

6.4 Informativa ai collaboratori esterni

6.5 Obblighi di vigilanza

CAPITOLO 7

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Flussi informativi privilegiati

7.2 Segnalazioni da parte di esponenti della società o da terzi. Whistleblowing

7.2.1 Whistleblowing. Quadro generale

7.2.2Whistleblowing. Compatibilità con il MOGC

CAPITOLO 8

SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti, allenatori, preparatori atletici e calciatori

8.3.1 Misure per i dirigenti, preparatori atletici ed allenatori

8.3.2 Misure per i calciatori

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

8.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

8.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

8.7 Violazioni ex D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

8.8 Accertamento delle violazioni

GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL

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

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL adotta il presente "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" (di seguito "*Modello Organizzativo*" oppure semplicemente "*Modello*") ex D.Lgs. n. 231/2001 al fine di svolgere attività di prevenzione rispetto ad illeciti di natura penale e sportiva.

Il Modello si compone di una ***Parte Generale***, contenente disposizioni comuni a tutti i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, ed una ***Parte Speciale*** suddivisa in sezioni, ciascuna delle quali raccoglie la specifica disciplina applicabile per gruppi di illeciti aventi caratteristiche comuni.

Il documento si avvale, inoltre, di tre ***allegati***: 1) Registro degli aggiornamenti; 2) Clausole contrattuali; 3) Infrastrutture.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Analisi dei rischi. *Attività di analisi specifica dell'organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.*

Attività sensibili (o ***Processi Sensibili***): *le attività svolte dalle funzioni aziendali della società che, per la loro particolare tipologia, possono dare origine alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.*

Audit del sistema di gestione. *Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione.*

Azione correttiva. *Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare le cause di una non conformità rilevata.*

Azione preventiva. *Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale.*

Cliente. *Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che riceve prodotti o servizi.*

Codice Etico. *Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati (quali ad esempio dipendenti, clienti, fornitori, etc.) e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti oltre ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.*

Collaboratori. *Tipologia di destinatari del Modello che comprende gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti ed i partner a qualunque titolo della società.*

Decreto Legislativo 231 / 2001. *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni.*

Documentazione. *Qualsiasi informazione scritta, illustrata o registrata, che descriva, definisca, specifichi, documenti o certifichi attività, prescrizioni, procedure o risultati aventi attinenza con la prevenzione dei reati.*

Fornitore. *Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che fornisce un prodotto o servizio.*

Istruzione. *Informazione documentata intesa a fornire concisamente disposizioni sulle modalità di esecuzione di una determinata attività.*

Linee Guida*. Si prendono a riferimento le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria.*

Miglioramento continuo. *Processo del sistema di gestione per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica dell'organizzazione.*

Modello Organizzativo. *Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati e attuati tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione.*

Non conformità. *Mancato soddisfacimento di requisiti specificati.*

Organi Sociali*. Si intendono i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.*

Organizzazione. *Gruppo, società, azienda, impresa, ente o istituzione – ovvero loro parti o combinazioni in forma associata o meno – avente natura pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa e che stia implementando ed efficacemente attuando il presente Modello Organizzativo.*

Organo di vigilanza e controllo. *L'Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs 231/2001.*

P.A. *L'accezione si riferisce alla Pubblica Amministrazione, ai pubblici ufficiali ed ai soggetti incaricati di pubblico servizio.*

Pericolo. *Fonte, situazione o atto che può provocare la commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/2001.*

Politica per la prevenzione dei reati. *Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati, espressa in modo formale dalla direzione.*

Procedura documentata. *Documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato.*

Processo. *Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.*

Protocollo. *Metodo specificato per svolgere un'attività o un processo.*

Riesame. *Attività effettuata per riscontrare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti.*

Rischio. *Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/2001.*

Rischio accettabile. *Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione con riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso nel SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.*

Società. *La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL.*

Sistema disciplinare (SD). *Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del D.Lgs 231/2001*

Soggetti in posizione apicale. *I soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D.Lgs 231/2001.*

Soggetti sottoposti all'altrui direzione. *I soggetti di cui all'art. 5 lett. b) del D.Lgs 231/2001.*

Stakeholders. *Gli azionisti, gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i clienti, i fornitori e i partner della società. Con accezione maggiormente allargata, si intendono come stakeholders tutti quei singoli gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività della società.*

Whistleblowing. *Quadro di riferimento ex D.Lgs. 24/2023 contenuto nel documento integrato al MOGC denominato:* "PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING) - Integrato del MOGC ex D.Lgs. 231/2001 ed ai sensi del D.Lgs. 24/2023".

CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1. IL D.LGS N.231 DEL 2001.

1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti ed i principi fondamentali della normativa.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – per la prima volta nel nostro ordinamento statale – ha introdotto la possibilità di riconoscere la responsabilità in sede penale per gli enti (organizzazioni), in aggiunta a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, se questo avviene a "*vantaggio*" dell'organizzazione oppure anche solamente "*nell'interesse*" della stessa.

L'individuazione di tale "**vantaggio**" prevede un'attività di valutazione svolta in un'ottica *ex post*, ovvero finalizzata a verificare se la società si sia effettivamente avvantaggiata del fatto commesso dal collaboratore (ottenendo, ad esempio, un risultato che altrimenti non avrebbe ottenuto oppure solo ottenendolo con maggiore facilità o celerità, acquisendo un vantaggio di tipo qualitativo oppure anche quantitativo).

L'individuazione di un "**interesse**" prevede, invece, un'attività valutativa in una prospettiva *ex ante*, cioè tesa a verificare – nella posizione dell'ente prima della commissione del fatto – se ed in che misura lo stesso avrebbe avuto un interesse alla sua commissione.

Ai fini di tale valutazione, il reato può essere commesso tanto da soggetti in posizione apicale quanto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, con inclusione anche di soggetti non necessariamente presenti nell'organigramma, quali ad esempio consulenti o procacciatori.

Per **soggetti apicali** si intendono tutti coloro che rivestono funzioni che comportino ruoli di rappresentanza, di amministrazione oppure di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata

di autonomia funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Per **sottoposti** si intendono – in via residuale – tutti i collaboratori dell'ente che non rivestono la precitata posizione apicale.

Ovviamente, tale distinzione comporta l'applicazione di un diverso criterio di responsabilità in capo all'ente per la presenza di personale in posizione apicale oppure di quello in posizione subordinata. In caso di fatto posto in essere da soggetti all'apice dell'ente, quest'ultimo non risponde se dimostra di aver assunto le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Il comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 – con una sostanziale inversione dell'onere probatorio – prevede che **l'ente fornisca la prova che l'organo dirigente ha adottato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a tal fine, di aver istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sull'osservanza del *compliance program* e che tale controllo sia stato adeguato**. Infine, occorre che il **reato costituisca il frutto dell'iniziativa personale di un vertice infedele, per essersi fraudolentemente sottratto alla vigilanza esercitata**.

Quanto ai subordinati, l'ente è ritenuto responsabile se la realizzazione del fatto è stata resa possibile dall'**inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza**, vale a dire, nel caso di società negligente, soprattutto nel controllo. Differentemente dall'ipotesi di coinvolgimento della figura apicale, in questo caso l'onere della prova cade su chi esercita l'incolpazione e non sull'ente.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se i collaboratori autori del fatto illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità è finalizzato a coinvolgere nella sanzione conseguente alla commissione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci. Questi ultimi, prima dell'entrata in vigore di tali disposizioni, non subivano alcuna conseguenza derivante dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale – di cui al noto brocardo latino "*societas delinquere non potest*" – lasciava indenni questi ultimi da conseguenze sanzionatorie che non fossero quelle aventi natura risarcitoria (risarcimento del danno, coperto il più delle volte da garanzie assicurative).

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, si noti come solo per pochi casi (si prendano gli artt. 196 e 197 c.p.) è prevista un'obbligazione civile (multe o ammende), in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'impatto innovativo della normativa è notevole, in quanto coinvolge l'organizzazione – ed i soci prima totalmente estranei – in procedimenti penali per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione stessa. Ciò, viene a comportare un grandissimo interesse per tutti i soggetti coinvolti nelle situazioni patrimoniali dell'organizzazione, sul processo di controllo della regolarità e della legalità della gestione sociale.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi ricollegabili a:

- verifica periodica ed eventuale modifica del modello nel caso in cui si manifestino violazioni significative violazioni delle prescrizioni oppure nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si veda quanto previsto nel sistema disciplinare adottato).

1.1.2. Il regime sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 9 del decreto richiamato, sono individuate come sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano in ogni caso, ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato. Stabilite con il criterio "*per quote*" ed in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni

economiche della società (sempre applicate, ex art.10 del Decreto, per l'illecito amministrativo dipendente da reato), esse sono applicate in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, con un minimo di *Euro 258,23* ed un massimo di *Euro 1.549,37* e, inoltre, con impossibilità di pagamento in misura ridotta.

In particolare, le **sanzioni interdittive** – *l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la 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; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi* – hanno ad oggetto specifiche attività a cui si riferisce l'illecito dell'ente e si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dallo stesso Decreto.

Entrando nello specifico, le pene interdittive sono subordinate alla ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Seppure in forma meno immediate di quelle pecuniarie, le misure interdittive – specie per organizzazioni di grandi dimensioni – possono generare perdite economiche indirette di notevole entità, soprattutto in una prospettiva di mancato guadagno.

1.1.3. Le fattispecie di reato.

Nell'ampio quadro normativo tratteggiato dalla disposizione che qui si analizza, occorre specificare che la società non risponde indistintamente per la commissione di tutti i reati previsti dal codice penale e dalle altre fonti del diritto penale, ma per i soli reati tassativamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, i quali sono a tal fine definiti "*reati– presupposto*".

Solo la commissione, da parte di un preposto dell'ente di uno dei "reati – presupposto" indicati nel decreto legislativo – e sempre che sia ravvisabile il parimenti e contemporaneo "interesse" o

"vantaggio" dell'ente stesso – potrà portare ad una chiamata di responsabilità della "*societas*", oltre all'autore materiale del fatto.

Il Decreto – che all'atto di entrata in vigore disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti ed aveva attenzione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25 – ha visto progressivamente ampliato il catalogo dei cosiddetti reati-presupposto attraverso successivi interventi legislativi di integrazione.

Attualmente le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis 1*, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater.1*, 25-*quinquies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies.1*, 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, *25-quaterdecies*, *25-quinquiesdecies*, *25-sexiesdecies*, *25-septiesdecies*, *25-duodevicies* del D.Lgs. 231/01, nonchè dall'art. 12 legge 9/2013, dalla L.146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF).

Nella Parte Speciale, il presente Modello Organizzativo consta di una serie di sezioni, ciascuna relativa a gruppi di reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

1.1.4. Esonero della responsabilità dell'ente: il MOGC 231/2001.

La ratio del provvedimento resta, però, quella di prevedere la possibilità per l'organizzazione di **sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle previste sanzioni** nell'incorrere di determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.Lgs 231, infatti, tratteggiano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se essa dimostra – nel coinvolgimento in un procedimento penale per uno dei reati considerati – di **aver provveduto ad adottare ed attuare con efficacia il "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)* ", idoneo a prevenire la realizzazione proprio degli illeciti considerati**.

Unitamente alla commissione dei rati-presupposto da parte di collaboratori dell'ente, dovrà essere valutata in sede di procedimento penale:

- l'*idoneità* del Modello, intesa come capacità in astratto (ed *ex ante*) di impedire la commissione del reato;
- l'*effettiva attuazione* del Modello nella realtà organizzativa aziendale;

- l'esistenza del Modello e la sua adozione e ***conoscibilità precedente*** al tempo di commissione del reato;

- la ***corrispondenza*** tra lo spettro cautelare violato ed il tipo di reato commesso.

Al fine di dimostrarsi sempre "attuale" e coerente con le prescrizioni di legge, il Modello deve essere ***dinamico e sempre aggiornato***, capace di imporre con coerenza all'ente ed ai destinatari tanto le indicazioni preventive che quelle sanzionatorie.

Da tutto quanto premesso, risulta evidente l'interesse di ogni società nell'adozione di un Modello Organizzativo in grado di evitare – nel caso di commissione dei reti-presupposto – le sanzioni pecuniarie previste, ed in genere tutte quelle in grado di incidere sulla propria attività.

L'ente che non si sia dotato del MOGC, quindi, risponde a titolo di "*colpa di organizzazione*" se non si è dotata di tutte quelle misure precauzionali atte ad evitare la commissione dei delitti indicati nel D. Lgs. 231/2001. Tale orientamento ha trovato perfetta rispondenza nelle decisioni della giurisprudenza, venendo chiaramente ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione tanto nelle sue Sezioni Unite[1] che nella sua Sezione Penale[2], consacrando una traccia giurisprudenziale di peculiare importanza.

Anche nel caso di adozione di un Modello Organizzativo, residua uno spettro di rischio di commissione dei reati, ma questo è certamente ridotto e minimo. Chiunque commetta un delitto dovrà predisporsi ad una condotta preliminarmente di violazione delle misure cautelari previste dal Modello Organizzativo.

---

[1] Suprema Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza n. 38343 del 24 aprile 2014 (Caso Tyssenkrupp SpA).

[2] Suprema Corte di Cassazione, Sezione Penale, sentenza n. 18842 del 12 marzo 2019 (caso Canditfrucht SpA) la quale, ribadendo l'importanza dell'analisi di rischio e l'esistenza di un documento in cui siano consacrati i rischi e le misure atte a contrastarli già sancito dalla sentenza 38343/2019, "*[…] una volta accertata la commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche che esercitano funzioni apicali, i quali abbiano agito nell'interesse o a vantaggio delle società, incombe sui predetti enti l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottata ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in tal senso, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata, nel sistema introdotto dal D lgs 231 01, sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. […]*".

1.1.5 Il contenuto del modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica nello specifico le caratteristiche essenziali per la costruzione di un ottimale "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*".

È la stessa norma che individua espressamente i principali elementi in cui deve articolarsi l'intero sistema:

- l'***identificazione dei rischi***, derivante dall'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001 (analisi dei rischi);
- la ***progettazione del sistema di controllo*** (con l'ausilio dei cosiddetti "*protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione*"), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'organizzazione ed il suo eventuale adeguamento;
- l'istituzione di un ***Organismo di Vigilanza e Controllo***, che vigili sull'efficacia del sistema di controllo;
- l'istituzione di un ***sistema disciplinare e sanzionatorio interno***;
- la redazione di un ***Codice Etico***.

Per poter assicurare un funzionamento efficace, tale sistema – lungi dall'essere definito con modalità *una tantum* – deve sostanziarsi in un ***processo continuo***, dotato di attività periodica e di continua attenzione al cambiamento tanto dell'organizzazione che del quadro normativo di riferimento.

Nella redazione del presente Modello sono state tenute in considerazione le indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché in linea con le più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia, con opera di adattamento ed integrazione rispetto alla peculiare posizione normativa e strutturale dei club professionistici di calcio.

Il presente documento, sulla base di quanto fin qui premesso, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

1.1.6 Il modello organizzativo 231/2001 nelle società calcistiche (con espresso riferimento all'art. 7 dello Statuto FIGC).

Consigliato come *best practice* – laddove non obbligatorio – per ogni tipologia di ente, il Modello Organizzativo diventa di rilevante importanza per le società calcistiche professionistiche come la GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL.

Lo ***Statuto della FIGC, all'art. 7 co.5***, infatti, prevede che le società calcistiche debbano adottare Modelli Organizzativi "*idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità* ", chiarendo ulteriormente che: "*i predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere: a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio; b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo; c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*".

L'obbligo di adozione per le società professionistiche di un Modello Organizzativo Gestione e Controllo come previsto dal D.Lgs 231 del 2001 è previsto, a pena di sanzioni, dai **Codici di Autoregolamentazione delle rispettive Leghe**, quale strumento di "protezione" dei club verso le ipotesi di reato-presupposto ivi previste.

L'art. 7 del Nuovo Codice di Giustizia della FIGC in vigore dal 1 luglio 2019[3], introduce uno specifico elemento relativo alla "**Scriminante o attenuante della responsabilità della società** - *Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto.*".

Tale previsione del codice federale, per quanto analogicamente collegabile al MOGC ex D.Lgs 231/01, in realtà prevede la definizione di un nuovo ed autonomo modello, focalizzato sui "rischi" inerenti non già dalla violazione di norme di stampo penalistico ma del corredo regolamentare della FIGC

[3] C.U. n. 139 del 17 giugno 2019.

(Statuto, Codici, Regolamenti, Norme di dettaglio, Comunicati Ufficiali, decisioni degli organi di giustizia e delle Leghe, etc.). In occasione dell'emanazione delle "*linee guida*", la F.I.G.C. ha specificamente disposto che "*Si ritiene opportuno evidenziare che i Modelli di prevenzione, adottati in base alle presenti Linee guida, adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva, perseguono* ***finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.Lgs. 231/2001*** *(di seguito "Modelli 231"). Ed infatti i Modelli di prevenzione sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice Penale che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D.Lgs. 231"*[4]. La stessa norma, inoltre, raccomanda una sorta di "coordinamento" tra i due Modelli (MOGC ed il nuovo riguardante le norme federali) al fine di non appesantire la gestione del club e, soprattutto, per prevenire eventuali discrasie nelle procedure previste e raccomandate.

In combinato disposto con l'art. 7, l'***art. 29 del Codice di Giustizia Sportiva***[5] prevede espressamente l'esonero della responsabilità della società calcistica per i ***comportamenti dei propri "sostenitori"*** laddove sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire comportamenti della specie di quelli che di solito si verificano (ad esempio le ipotesi di fatti violenti e condotte discriminatorie poste in essere dai sostenitori della squadra). Il Modello di Organizzazione, inoltre, diventa di fondamentale rilievo anche nel caso di violazioni più gravi del Codice di Giustizia, quali i casi di ***illecito sportivo***, fattispecie questa legata all'alterazione – sia pur solo tentata – di gare da parte di tesserati (responsabilità diretta ed oggettiva) che di terzi estranei (responsabilità presunta) di cui, per il cosiddetto "*vincolo di immedesimazione organica*" vengono a rispondere anche le società, con sanzioni sportive molto pesanti (che possono arrivare alla retrocessione a categoria inferiore, revoca di titolo e persino alla revoca dell'affiliazione).

L'adozione – connessa con una piena ed efficace attuazione – del Modello Organizzativo da parte di una società calcistica consente quindi di evitare – o notevolmente ridurre l'impatto sanzionatorio – la ***responsabilità della stessa, in caso di commissione di illeciti penali connaturati alla propria attività*** (si pensi a titolo esemplificativo ma non certo esaustivo: alle lesioni colpose ed all'omicidio

[4] C.U. n. 96/A del 3 ottobre 2019.
[5] C.U. n. 139 del 17 giugno 2019.

colposo per violazione di norme antinfortunistiche; ai reati contro la PA quali corruzione e concussione; ai reati societari; al riciclaggio ed alla ricettazione; etc.) da parte di collaboratori della società, oppure di commissione di vari illeciti latamente "sportivi"(si vedano i reati di doping, divieto di scommesse e *match-fixing*). Al riguardo si rimanda per una più completa esposizione alla Sezione XII del Modello Parte Speciale.

In tale contesto, il Modello Organizzativo rappresenta per le società calcistiche professionistiche uno strumento essenziale nella doppia finalità di evitare prioritariamente l'emergere di reati e di illeciti di tipo sportivi e, in caso di loro commissione da parte di collaboratori, di imputare alla stessa le conseguenze disciplinari connesse al riconoscimento di responsabilità.

Sul piano della regolamentazione secondaria, anche il Codice di Autoregolamentazione delle Leghe riconoscono rilievo ed obbligatorietà al corretto aggiornamento del MOGC.

L'adozione di tale Modello è, di fatto, una condizione che – in uno con la sua **obbligatorietà ai fini del rilascio delle Licenze Nazionali** – comunque si presenta come elemento di pregio e di fondamentale importanza per l'assegnazione al club di posizioni di vantaggio legate ai positivi impatti sui parametri di rendimento e di affidabilità (esempio il *rating*).

Rispetto al quadro delle fattispecie individuate, la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ha inteso prevedere – con ovvia estensione – le ipotesi legate alla violazione delle ipotesi collegabili ai cosiddetti "*illeciti di tipo sportivo*" per allargare il perimetro educativo di queste buone pratiche all'interno della propria struttura societaria.

In una specifica sezione della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo – quale elemento di pregio e qualificazione dello sforzo della società - sono state considerate ipotesi di violazione di quelle norme collegate strettamente con l'attività sportiva ma secondo un perimetro allargato ed una specifica rilevanza anche sul piano dell'ordinamento statale di derivazione penalistica.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

2.1 Presentazione della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL" – in forma abbreviata "*GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL*" – ha sede legale nella città di Giugliano in Campania (NA), C.F./P.IVA n. 09834821218, con iscrizione alla Camera di Commercio di Napoli con il numero REA n. NA - 1078541.

Desunto dallo Statuto societario, la società ha il seguente oggetto sociale:

LA SOCIETA' HA PER OGGETTO ESCLUSIVO L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SPORTIVE E, IN PARTICOLARE, LA FORMAZIONE, LA PREPARAZIONE E LA GESTIONE DI SQUADRE DI CALCIO, NONCHE' LA PROMOZIONE E LA ORGANIZZAZIONE DI GARE, TORNEI ED OGNI ALTRA ATTIVITA' CALCISTICA IN GENERALE, CON LE FINALITA' E NEL RISPETTO DELLE NORME E DELLE DIRETTIVE DELLA F.I.G.C. E DEI SUOI ORGANI, NONCHE' DELLE FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI E/O DEGLI ENTI DI PROMOZIONE SPORTIVA DI APPARTENENZA, TRA CUI IL C.I.O. ED IL C.O.N.I., COMPRESA L'ATTIVITA' DIDATTICA PER L'AVVIO, L'AGGIORNAMENTO ED IL PERFEZIONAMENTO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA.
PER L'ATTUAZIONE DELL'OGGETTO SOCIALE LA SOCIETA' PUO':
A) COMPIERE OGNI OPERAZIONE DI CARATTERE MOBILIARE, IMMOBILIARE E FINANZIARIO, CHE FOSSE RITENUTA UTILE, NECESSARIA E PERTINENTE;
B) PROMUOVERE E PUBBLICIZZARE LA SUA ATTIVITA' E LA SUA IMMAGINE UTILIZZANDO MODELLI, DISEGNI, SEGNI DISTINTIVI ED EMBLEMI, DIRETTAMENTE O A MEZZO DI TERZI.
LA SOCIETA' PUO' DETENERE PARTECIPAZIONI ANCHE IN SOCIETA' PRODUTTIVE E COMMERCIALI COMUNQUE CONNESSE CON IL PROPRIO OGGETTO SOCIALE.

SONO, COMUNQUE, ESCLUSE DALL'OGGETTO SOCIALE LE ATTIVITA' RISERVATE AGLI INTERMEDIARI FINANZIARI DI CUI ALL'ART. 106 DEL D.LGS. 385/1993, QUELLE RISERVATE ALLE SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE DI CUI AL D.LGS. 58/1998 E QUELLE DI MEDIAZIONE DI CUI ALLE LEGGE 39/1989, LE ATTIVITA' PROFESSIONALI, LE ATTIVITA' PREVISTE DAL D.L 415/1996, DAL D.P.R. 449/1959 E, COMUNQUE, TUTTE LE ATTIVITA' CHE, PER LEGGE, SONO RISERVATE A SOGGETTI MUNITI DI PARTICOLARI REQUISITI, NON POSSEDUTI DALLA SOCIETA'

La "GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL" è stata costituita in data 10 giugno 2022 con atto notarile regolarmente registrato come di legge.

La società è affiliata alla F.I.G.C. con numero di matricola n. 953881.

STORIA

La fondazione

Il gioco del calcio, a Giugliano, fece la sua comparsa nel 1928. Da approfondite e accurate ricerche si è appurato, però, che le prime partite di calcio venivano disputate già all'inizio degli anni '20. Tra i pionieri del calcio giuglianese figurano don Luigi Taglialatela Scafati, cappellano del vecchio ospedale di piazza Annunziata e il cavaliere Giuseppe Camerlingo, che sarà anche il primo presidente del Giugliano. La prima società fu denominata *Unione Sportiva Fascista Giuglianese;* i colori sociali erano giallo e blu che richiamavano quelli dello stemma della città.

Dagli albori agli anni trenta

Il primo anno (1928) l'*Unione Sportiva Fascista* fu iscritta al campionato ULIC (Unione Libera Italiana Calciatori) di prima categoria sezione di Aversa. L'anno dopo, con la

denominazione sociale *Aurelio Padovani Giugliano*, viene iscritta al campionato di terza divisione regionale della F.I.G.C. e inserita nel girone B. Il tecnico è Armando Favi, ex portiere del Napoli, ma rimarrà sulla panchina giuglianese solo per alcune gare.

Il 7 ottobre 1930, alla presenza del Podestà di Giugliano, colonnello Domenico Micillo e del Segretario Politico, prof. Giuliano Taglialatela, viene inaugurato il campo *Littorio*, uno dei più belli e accoglienti della provincia di Napoli.

Nel 1931 la società non viene iscritta a nessun campionato, ma svolgerà solo attività a carattere episodico. L'anno dopo, con il comunicato ufficiale n. 10 del 18 ottobre 1932, *il Dopolavoro A. Padovani Giugliano*, viene radiato dai ruoli federali della F.I.G.C. Dopo un anno di inattività la squadra, con la nuova denominazione *Fascio Sportivo Giugliano*, viene iscritta al campionato ULIC di Prima Categoria sezione di Frattamaggiore.

Nel 1934 partecipa al campionato di Terza Divisione Regionale e ritorna a giocare al campo *Littorio* che dopo una stasi forzata riapre i battenti. Il Giugliano si aggiudica il proprio girone e passa alla fase finale. Dopo 10 giornate di gare, la classifica vede appaiate in testa con 16 punti il Napoli C e il Giugliano. E così per decretare la squadra vincitrice si deve ricorre ad uno spareggio che sarà ad appannaggio del Napoli C (4-0), ma sarà il Giugliano ad essere promosso in quanto il Napoli C era fuori classifica.

L'anno successivo (1935), per la prima volta, partecipa al campionato di Prima Divisione Regionale. A guidare la squadra sarà chiamato Jenő Dietrich in sostituzione di Armando Favi. La squadra sarà rinforzata con gli acquisti di: Cassese, Cacciapuoti, D'Amico, Ferrandini, Rispoli e Soldaini. A campionato in corso vengono prelevati l'ala sinistra Giuseppe Rizza (ex Napoli) e il giovane e promettente attaccante Pietroluongo. Il 4 novembre 1935, nella gara di esordio contro lo *Stabia* (1-0), c'è la cerimonia della benedizione della nuova tribuna; madrina la signora Taglialatela moglie del Podestà di Giugliano che consegna al portiere Guardascione, capitano della squadra, un orologio quale premio del suo attaccamento alla compagine gialloblù. Indimenticabile la vittoria contro il Napoli B per

1-0 con rete di Zita. Il giorno successivo, il 2 febbraio 1936, il quotidiano napoletano "*Il Mezzogiorno Sportivo*" titolava così l'articolo della partita: "*La magnifica vittoria del Giugliano sul Napoli B*".

Poi dal 1936 al 1939 partecipa a tre campionati di Seconda Divisione Regionale, classificandosi rispettivamente al quinto, quarto e secondo posto. Nel 1939, in un primo momento, il C.D. della G.I.L. Giugliano aveva deciso di iscrivere la squadra al campionato di Prima Divisione Regionale. Purtroppo, le contingenze e il precipitare degli eventi bellici, costringono la società a rinunciare e ad optare per il campionato Sezione Propaganda. Alla base della rinuncia il richiamo alle armi di parecchi calciatori e dello stesso Presidente Gabriele Grisolia, Ufficiale del Genio. Nel 1940 la G.I.L. Giugliano, a causa degli eventi bellici della Seconda Guerra Mondiale, sospende tutte le attività sportive.

Dal dopoguerra agli anni cinquanta

Sono trascorsi più di tre anni dall'ultimo incontro di calcio. In tutto il paese incominciano a riprendere le attività sportive. Anche a Giugliano la voglia di partecipare ad un campionato è grande, ma vi sono tanti problemi da superare. È cambiato il quadro politico del paese, quindi c'è da formare una nuova società con nuovi dirigenti. Poi c'è il problema del campo da gioco. Prima dello scoppio della 2ª guerra mondiale a Giugliano c'era una dei più attrezzati e bei campi della provincia. Esso costituiva un vanto per l'intera popolazione. Con lo scoppio della guerra aveva cambiato destinazione, e ora si doveva trovare un nuovo campo da gioco. Era il 1944 quando alcuni appassionati, con mezzi economici limitati, mette su una squadra di calcio. E così, in un rinnovato regime di libertà, viene eletto presidente Santolo Aprovitola; alla segretaria viene chiamato il giovane ragioniere Andrea Di Girolamo. Cambia anche la denominazione sociale: il nuovo nome è Virtus Giugliano. La squadra nei campionati 1944-'45 e 1945-'46 prende parte alla Seconda Divisione Regionale, poi per motivi economici rinuncia ai campionati indetti dalla F.I.G.C. e fino al 1949 svolgerà

attività a carattere episodico. Alla fine del 1949, grazie soprattutto alla passione per il calcio di Peppino Pirozzi e del dottore Francesco Saverio Taglialatela, la squadra viene iscritta al campionato di Seconda Divisione Regionale e inserita nel girone "E". La nuova compagine è formata in gran parte da giovanotti locali. In panchina siederà Osvaldo Sacchi. La squadra si classifica al 2º posto, alle spalle dell'Amorosi, ed è promossa in Prima Divisione. Nella riunione del 12 luglio 1950 Vincenzo Di Napoli viene eletto presidente, mentre alla guida della squadra viene riconfermato Osvaldo Sacchi. La compagine è potenziata con gli acquisti di: Perrone, Feliciati, De Fazio, Capuano, Montepiccolo Del Ferro e Goglia. Poi c'è il ritorno del fortissimo attaccante Alberto De Cristofaro. Ad ottobre, con l'amichevole con il Napoli B, viene inaugurato il campo dei Fratelli Maristi. Il Giugliano disputa uno splendido campionato e, dopo essersi laureato campione regionale, viene promosso nella Promozione Interregionale.

Il 1951 è una data storica per il club gialloblù; il 14 ottobre, con la gara Giugliano - Turris (0-1), viene inaugurato il nuovo campo comunale. Poi, per la prima volta nella sua storia, la squadra varca i confini della regione. La compagine, completamente rinnovata con gli acquisti di: Piccolo, Cerciello, Buccioli, Lombardi, Pisa, Morra, Paudice, Marotta e D'Alia, viene affidata a Giuseppe Gerbi. In questo campionato il Giugliano avrà come direttori di gara due arbitri che qualche anno più tardi fischieranno in serie A. Si tratta di Luigi Grillo di Afragola che dirigerà Cavese - Giugliano e Concetto Lo Bello di Siracusa designato per il derby Giugliano - Avellino. Il Giugliano pur disputando un dignitoso campionato (10º posto) alla fine, a causa della riforma dei campionati, retrocede nella lega regionale di Promozione. Gli anni Cinquanta saranno ricordati anche per la prematura scomparsa di Alberto De Cristofaro. È il campionato di Promozione 1954-1955 quando il Giugliano in una domenica nevosa (19 dicembre 1954) è impegnato in trasferta sul campo dell'Aurora Ururi. Alla fine della gara, vinta per 2 a 0 dal Giugliano, scoppiano degli incidenti per l'ennesima sconfitta. I tifosi locali costringono i calciatori ospiti a rimanere per lungo tempo sul campo

di gioco, coperto abbondantemente di neve. A seguito di questo increscioso episodio, Alberto De Cristofaro si ammalerà di nefrite cronica. E dopo poco più di due anni, il 13 febbraio 1957, si spegneva. La morte di De Cristofaro verrà riportata dai maggiori quotidiani regionali e nazionali. Nello stesso anno l'Amministrazione comunale gli intitolerà il campo comunale. Nel campionato di Promozione 1956-1957, il Giugliano si classifica all'ultimo posto e retrocede in Prima Divisione. Attanagliata da una profonda crisi societaria, la squadra non viene iscritta al campionato. Dopo un anno di inattività il Giugliano viene iscritto al campionato di Prima Divisione. Sarà un campionato sofferto, ma alla fine il Giugliano riuscirà a salvarsi.

Nel campionato 1959-1960, il presidente Giuseppe Pirozzi e i pochi dirigenti che erano rimasti, però, non hanno i mezzi economici per sostenere le spese di un campionato oneroso come quello appena concluso e così sono costretti ad iscrivere la squadra al campionato di Seconda Categoria.

Anni sessanta

Sono anni difficili per il sodalizio gialloblù. La squadra in questo decennio partecipa solo a campionati di Prima e Seconda Categoria. Si deve attendere il campionato 1967-1968, quando la Lega Dilettanti decide di inserire un nuovo campionato, per vedere il Giugliano partecipare al campionato di Promozione. Riuscirà a mantenere questa categoria per tre anni, poi retrocede nuovamente in Prima Categoria.

Anni settanta

Al primo tentativo il Giugliano, dopo un estenuante duello con la compagine napoletana dei Vigili Urbani, il Giugliano viene promosso in Promozione. Dopo due campionati di transizione, arriva la svolta. È la stagione 1973-1974 quando la società, retta dal presidente Giuseppe Cacciapuoti, tenta la scalata alla serie D. La squadra viene potenziata con gli

acquisti di calciatori di provata esperienza come Del Vecchio, Voltura, Busino, Fanti, Russo, Reccia, Pennino e Figliè che vanno ad aggiungersi ai riconfermati Pane, Pennacchio, Cannavaro, Maieli e Marigliano. Avvincente la lotta, per l'intero campionato, tra il Giugliano e la Grumese. Alla fine sarà la compagine gialloblù ad essere promossa in serie D. In questa stagione il Giugliano, battendo il Nola per 2 a 0, si fregerà anche del titolo di campione regionale.

Anni novanta

La stagione 1994-1995 è importante per l'Associazione Calcio Giugliano, alla cui direzione subentra un nuovo gruppo dirigenziale affiancandosi al vecchio presidente avv. Giovanni Nardelli: Donato Poziello, Felice Poziello, Giuseppe Palma, Luigi Russo e altri. La squadra, allenata da Sasà Amato, vince il campionato di Eccellenza, senza subire sconfitte. Alla costanza dei dirigenti fanno seguito il contributo dell'amministrazione locale e l'appoggio del pubblico.

Nella stagione 1997-1998 la squadra vince lo scudetto e il campionato Dilettanti riuscendo ad accumulare il maggior numero di punti in classifica della Serie A alla Terza Categoria, conquistando così la promozione in Serie C2. Dopo questi risultati la società ha dovuto effettuare un ridimensionamento a causa della promozione in una categoria superiore. Infatti, quest'ultima ha modificato la propria denominazione, passando da "Associazione" a "Società" e acquisendo il nome di "Società Sportiva Calcio Giugliano S.r.l.". Nel 1998 fa anche il suo esordio nella Coppa Italia Serie C disputando la prima partita con la squadra del Sora.

Anni duemila

Nella stagione 2001-2002 la squadra perde ai play-off l'accesso alla Serie C1. Il campionato successivo, 2002-2003, diretto dal tecnico Marco Cari si è dato il via al progetto giovani sotto

la guida del direttore generale Francesco Maglione. Nel 2003-2004 i play-off promozione sono stati agguantati solo all'ultimo minuto della 34ª giornata. Nel campionato 2004-2005 i gialloblù sono stati diretti dal tecnico Antonio Porta; la compagine è riuscita a raggiungere i nuovamente i play-off, senza promozione in Serie C1. La possibilità di un'ammissione di ufficio sfuma con la graduatoria del ripescaggio, che ha visto il Giugliano stare di 0,28 punti rispetto al San Marino, ripescato in Serie C1.

Nel 2005 per la prima volta sfida in una partita ufficiale un club di serie A, approdando in Coppa Italia dove affronta la Reggina a cui cede solo nei tempi supplementari. Nei due anni successivi, il Giugliano retrocede per due volte consecutive, fino ad arrivare a militare in Eccellenza, dove disputa due campionati nelle zone basse della classifica.

Anni duemiladieci

Nell'estate del 2010 la società rinuncia all'iscrizione in Eccellenza e ripartendo sotto la denominazione di Calcio Atletico Giugliano dalla Prima Categoria dove arriva primo conquistando l'accesso al Campionato Promozione.

Nel giugno del 2013 il presidente Sestile con una cordata di imprenditori acquisisce il titolo sportivo per gareggiare in Eccellenza ceduto dall'Ercolano.

Il 23 marzo 2014 durante la gara di campionato contro la Virtus Volla valida per il campionato di Eccellenza, tifosi del Giugliano invasero il campo provocando una maxi-rissa in cui vennero assaliti dirigenti e calciatori avversari, provocando due feriti tra questi ultimi e la conseguente sospensione della partita. In seguito a questo episodio, il presidente Sestile prese la decisione di ritirare il Giugliano dal campionato.

Nel 2017 il presidente Sestile, acquista il titolo sportivo del Sibilla per disputare il campionato Eccellenza, riportando così il calcio in città dopo tre anni di assenza. Tuttavia, a causa dell'indisponibilità dello stadio locale, le partite casalinghe sono state giocate

allo stadio Alberto Vallefuoco di Mugnano di Napoli. Il 2 agosto 2018 il cambio di denominazione in "A.S.D. Football Club Giugliano 1928" diventa ufficiale.

A gennaio 2019, la squadra, dopo esser approdata alla finale di Coppa Italia Dilettanti Campania viene sconfitta ai rigori dall'Audax Cervinara. Nel 2019, dopo 11 anni di assenza, la squadra ritorna in Serie D vincendo lo spareggio di Eccellenza Campania contro la Frattese.

Il 4 ottobre 2019 la società è protagonista di un triste fatto di cronaca, il presidente della rinascita, Salvatore Sestile, muore dopo una lunga malattia all'età di 53 anni (era sposato con Tina e aveva 2 figli, Gaetano e Rosilaria), la presidenza viene affidata una settimana dopo al figlio Gaetano e al fratello Luigi.

Anni duemilaventi

Nella stagione 2019-2020, la squadra raggiunge il suo massimo risultato ottenuto in un campionato di quarto livello, fino a quel momento, conquistando il terzo posto nel girone I della Serie D ed eguagliando il medesimo risultato raggiunto nella stagione 1976-1977.

Dopo un periodo di crisi di risultati, e diverse divergenze interne alla società, che avevano portato a numerosi cambi di allenatore, l'11 gennaio 2021 la proprietà della squadra viene ceduta all'avvocato Giovanni Palma, terminando così, dopo 11 anni, il periodo di presidenza della famiglia Sestile. Il giorno seguente arrivano le dimissioni del direttore generale Giovanni Garofalo e dell'allenatore Roberto Carannante, sostituito da Eduardo Imbimbo.

Nonostante il cambio di proprietà e di allenatore i risultati non migliorano e a seguito di alcune contestazioni dei tifosi, il presidente Giovanni Palma decide di vendere la società dopo soli quattro mesi di gestione. La società passa il 21 maggio 2021 ad una cordata di imprenditori guidati da Mario Pellerone e Roberto Esplà Garcia. La disastrosa stagione termina con l'ultimo posto in campionato.

Il 25 luglio 2021, con un comunicato stampa, la proprietà annuncia la fine del progetto nella città di Giugliano.

Il 4 agosto 2021 viene presentato un nuovo sodalizio, già proprietario di un titolo sportivo per gareggiare in Serie D.

La stagione 2021-2022 vede il Giugliano, guidato dall'allenatore Giovanni Ferraro, vincere il girone G della Serie D con due giornate di anticipo sulle dirette concorrenti, assicurandosi così la storica promozione nella Lega Professionistica che mancava da quindici anni[*non chiaro*] e conquistando per la prima volta la partecipazione ad un campionato di terzo livello.

Dopo il termine del campionato, i tigrotti partecipano con le altre otto vincitrici dei gironi di Serie D alla poule scudetto, dove dopo aver vinto il girone meridionale e la semifinale contro il Sangiuliano City, nella finale cedono solo ai rigori contro la Recanatese dopo una partita molto tirata.

Nella stagione 2022-2023 i gialloblù alternano ottime partite a prestazioni meno buone, nonostante ciò però collezionano il 12° posto nella classifica del girone C del campionato di Serie C, che significa salvezza e permanenza dei tigrotti nella terza serie professionistica.

2.2. Amministrazione della società calcistica.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL è retta da un Amministratore Unico, che alla data odierna è nella persona del Dott.ssa Elena Annunziata, il quale riassume a sé tutte le cariche di rappresentanza del club.

CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Obiettivi e campo di applicazione

Scopo del presente documento è quello di dotare la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL di un "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" in linea con le prescrizioni degli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231, pertanto in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto, oltre che degli illeciti sportivi come in precedenza delineati.

La società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholders*, con ciò intendendosi il quadro ambientale allargato all'interno del quale – sul piano sportivo ma anche economico e sociale – si sviluppa l'attività sportiva.

La società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenze tra l'Assemblea dei soci, l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale.

Al fine di creare valore per i soci e sviluppare un positivo rapporto di fiducia con i propri *stakeholders*, è stato adottato il Codice Etico – che definisce i principi di condotta delle attività della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori – quale parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali documenti, unitamente alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione corretta, trasparente e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Modello Organizzativo è realizzato per essere applicato a tutti i processi e le sedi aziendali, oltre che a tutto il personale e/o ai collaboratori che, comunque, entrino in relazione con la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL. È, inoltre, intento della società estendere – nei limiti previsti dal collegato Codice Etico – tali prescrizioni a tutte le organizzazioni ad essa collegate.

Obiettivo dell'adozione del Modello Organizzativo è quello di ridurre il rischio di commissione di reati fino al limite del cosiddetto "*rischio accettabile*". La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ha, infatti, predisposto il presente documento al fine di attuare *tutti* i controlli possibili e necessari affinché l'evento reato non si verifichi se non attraverso una *ingannevole elusione* dei protocolli operativi posti a presidio del rischio.

3.1.1. Impegno della Direzione

Gli organi sociali e quelli di direzione forniscono evidenza del proprio impegno per lo sviluppo e per l'attuazione del Modello Organizzativo e per migliorare in continuo la sua efficacia:

- comunicando all'organizzazione l'importanza di soddisfare i requisiti del presente Modello, inclusi quelli cogenti;
- stabilendo e promuovendo il Codice Etico;
- assicurando che siano stabiliti ragionevoli obiettivi per ogni processo, in rapporto alle capacità dell'organizzazione;
- conducendo i riesami della direzione;
- assicurando la disponibilità di risorse.

3.2.1 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i soggetti che:

a) rivestono nella società funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
b) esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società o di aree delineate di essa;
c) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Di seguito tali persone saranno individuate come i '*destinatari*'.

3.3 La funzione del Modello Organizzativo.

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 231/2001.

Più in particolare, il Modello mira a favorire:

- l'individuazione delle attività svolte da ***singole funzioni aziendali*** che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'analisi dei ***rischi potenziali*** con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- la valutazione del ***sistema dei controlli preventivi*** ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- la definizione di un sistema di regole che fissi le ***linee di comportamento*** generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- la definizione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente ***rappresentazione del processo aziendale*** di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di ***situazioni di criticità*** generale e/o particolare;
- la definizione di un ***sistema di comunicazione e formazione*** per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- l'attribuzione ad un ***Organismo di Vigilanza*** di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- la definizione di un ***sistema sanzionatorio*** relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello.

Si individua nel Modello Organizzativo la funzione di:

- individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL vuole conferire al Modello Organizzativo la prevista idoneità – intesa quale capacità di prevenzione – ad impedire ex se che possano verificarsi i reati-presupposto, contemplando il verificarsi di questo solo come conseguenza di un aggiramento ingannevole (in termini di fraudolenta elusione) del Modello da parte dell'autore della condotta incriminata.

3.4 Realizzazione del Modello.

Il Modello Organizzativo è stato realizzato attraverso i seguenti step operativi:

- *analisi della documentazione* della società (atto costitutivo, deleghe e procure esistenti, etc.);
- *analisi del rischio* della commissione reati con identificazione delle aree a rischio;
- analisi ed identificazione delle *procedure* atte ad evitare la commissione dei reati;
- predisposizione di *Codice Etico*;
- disciplina dell'*Organismo di Vigilanza (OdV)*.

3.5 Struttura del Modello.

Il Modello Organizzativo adottato dalla società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL si compone di una prima parte – denominata "***PARTE GENERALE***" – che espone in via introduttiva i principi della cosiddetta "*responsabilità amministrativa degli enti*" di cui al D.Lgs 231 ed indica nell'allegato **CODICE ETICO** l'insieme dei valori e dei principi della società stessa, oltre all'individuazione del sistema disciplinare posto a salvaguardia dell'effettivo funzionamento e dell'efficacia del Modello stesso.

La seconda parte – denominata "***PARTE SPECIALE***" – prevede l'individuazione, attraverso autonomine "***Sezioni***" (contrassegnate con numeri romani), di gruppi di illeciti, attraverso i quali sono

evidenziati i settori della società a rischio di commissione di reato, con indicazione delle misure cautelari e preventive ("*procedure*") che sono adottate dalla società.

I documenti "**ALLEGATI**" costituiscono elementi di sostegno e riferimento di procedure ed attuazione di impegni connessi con le *best practices* del Modello.

Il Modello Organizzativo adottato dalla società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL si basa su quattro elementi fondamentali:

1. *le procedure*: comportano la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, previa individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. *il Codice Etico*: esprime l'insieme di doveri e responsabilità gravanti su tutti i collaboratori della società;
3. *il sistema disciplinare*: sanziona le violazioni sia del codice etico che delle procedure;
4. *l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)*: rappresenta l'organo di controllo sulla efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla società.

Nel caso in cui la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL dovesse affidare all'esterno qualsiasi processo che influenzi la conformità ai requisiti del presente modello organizzativo, essa si assicurerà di tenere sotto controllo tali processi. Un "*processo affidato all'esterno*" è un processo necessario all'organizzazione per il proprio Modello Organizzativo e che essa decide di far eseguire da una parte esterna. Assicurare di tenere sotto controllo i processi affidati all'esterno non solleva la società dalla responsabilità per la conformità a tutti i requisiti previsti.

3.6 Risorse umane

Per una ottimale applicazione del Modello Organizzativo, la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL **esige che il personale che svolge attività che possano influenzare la conformità ai requisiti del Modello stesso, sia competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriati.**

Essa, quindi:

- fornisce *formazione-addestramento* o intraprende altre azioni per acquisire la necessaria competenza;

- valuta l'*efficacia* delle azioni intraprese;

- assicura che il proprio personale sia *consapevole della rilevanza* e dell'importanza delle sue attività e di come esse contribuiscano a conseguire gli obiettivi del Modello Organizzativo adottato.

Nel più ampio contesto del rapporto di lavoro "ordinario", per la loro particolare natura, la maggior parte delle risorse umane della società calcistica hanno rapporti regolati da diverse *contrattazioni collettive*:

- per i preparatori atletici è applicabile l'accordo tra FIGC, la LEGA di competenza e l'AIPAC;
- per i calciatori l'accordo FIGC – LEGA – AIC;
- per gli allenatori l'accordo FIGC – LEGA – AIAC;
- per i direttori e segretari della società l'accordo FIGC – LEGA – ADISE;
- per il restante personale di supporto il CCNL impianti sportivi e palestre;

Per i rapporti contrattuali di tipo professionale in autonomia, il contenuto dei singoli rapporti contrattuali.

Proprio il riferimento alla contrattazione collettiva diviene rilevante ai fini delle modalità di individuazione delle procedure e dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

3.7 Infrastrutture

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL determina, fornisce e mantiene le infrastrutture necessarie per conseguire la costante conformità ai requisiti del Modello Organizzativo.

Per "*infrastrutture*" si intendono, se ed in quanto applicabili o rientranti in tale struttura normativa:

- edifici, spazi di lavoro e servizi connessi;
- apparecchiature di processo (sia *hardware* sia *software*).

In uno dei documenti "Allegati" (*Allegato 3*) sono individuate le strutture di cui la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL si serve nelle diverse stagioni per fare fronte agli impegni sportivi, con specifica indicazione della denominazione dell'impianto, della destinazione d'uso

(prima squadra, settore giovanile, scuola calcio etc.) e dei riferimenti autorizzativi, nonché del rapporto d'uso (proprietà, gestione, convenzione, affitto).

3.8 Ambiente di lavoro

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL gestisce l'ambiente di lavoro in maniera tale da conseguire la conformità ai requisiti del Modello Organizzativo.

Si rimanda alla documentazione in materia di sicurezza sul lavoro ed alle specifiche di processo per maggiori dettagli.

3.9 Risorse Finanziarie

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ha stabilito le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati, predisponendo un sistema di controllo e gestione che si articola attraverso la previsione di deleghe, procure, facoltà, responsabilità e compiti.

In linea generale, la società adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

- ***tracciabilità dei flussi finanziari***, da intendersi come possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- ***imputazione di pagamento***, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- ***registrazione*** di:
    - forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc…);
    - contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- definizione dei ***soggetti obbligati ad archiviare*** la documentazione dei flussi.

Non sono consentiti pagamenti o flussi finanziari in genere al di fuori dei protocolli di comportamento previsti da dalla società.

Si rimanda, per maggiori particolari, alla parte speciale del presente documento.

3.10 Gestione dei fornitori

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL chiede a tutti i fornitori di beni e servizi il rispetto dei ***valori espressi nel Codice Etico*** che fa parte integrante del presente documento. La società inviterà le proprie controparti contrattuali a sottoscrivere apposito impegno (schema in "*Allegato 2*").

Per il futuro la società calcistica effettuerà verifiche preventive per evitare che vi possano essere fornitori che violino i principi formalizzati nel presente documento.

3.11 Aggiornamento del Modello Organizzativo: modifiche ed integrazioni.

Il Modello Organizzativo è concepito come un documento "dinamico". Se, nel corso della gestione aziendale, le procedure si dovessero dimostrare insufficienti oppure inadeguate nel prevenire ed evitare la commissione di reati, esse saranno senza meno modificate.

Medesimo aggiornamento avviene nel caso in cui intervenissero modifiche legislative sulle singole previsioni dei reati oppure nello stesso assetto societario.

Il Modello deve essere modificato comunque e sempre quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che ne mettano in evidenza l'inadeguatezza nel garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Modifiche, integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dall'organo di gestione (Amministratore Unico oppure Consiglio di Amministrazione), su impulso diretto oppure su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, comunque, deve obbligatoriamente esprimere il proprio parere su ogni attività di aggiornamento.

I responsabili delle funzioni aziendali – ciascuno nell'ambito delle proprie competenze – sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad

impedire la commissione di reati. Qualora venga da questi riscontrata l'esigenza di modifiche e/o aggiornamenti, deve essere predisposto e presentato un rapporto documentato tanto all'organo di gestione quanto all'Organismo di Vigilanza, al quale ultimo spetterà avanzare le proposte di modifica necessarie.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 4

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

In adesione alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL adotta un Modello Organizzativo composto da parti che vanno ritenute costitutive ed essenziali, al precipuo fine di conseguire gli obiettivi di cui all'art. 6, comma 2, del predetto decreto legislativo.

In primo luogo sono previsti protocolli (procedure) atti ad evitare la commissione di reati. In particolare, nell'identificazione di detti protocolli, sono state accolte e seguite le indicazioni all'uopo fornite dalle "*Linee Guida della Confindustria*". In base queste ultime è possibile individuare che:

- è necessaria la contestuale presenza di un Codice Etico;
- le procedure devono indicare in modo inequivoco le responsabilità (deleghe di funzione);
- deve essere istituito e, poi, reso operativo, l'Organismo di Vigilanza, quale organo di controllo;
- deve essere prevista la comunicazione al personale e la formazione dello stesso onde evitare che il Modello resti solo un documento cartaceo;
- deve essere introdotto a presidio dell'efficacia del Modello un sistema disciplinare;
- si devono individuare i settori ove si possono verificare rischi di commissione dei reati presupposto (le cosiddette "*aree a rischio reato*").
-

4.1 Il Codice Etico del GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ha predisposto, documentato, tiene aggiornato e diffonde il proprio "*Codice Etico*", vale a dire il documento attraverso cui sono formalizzati i diritti, i doveri e le responsabilità della società nei rapporti interni ed esterni e in relazione ai valori e agli obiettivi perseguiti in tali termini dal Modello Organizzativo.

Il Codice Etico – che fa parte integrante del presente documento – contribuisce ad assicurare una efficace attività di prevenzione e contrasto di violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività.

Tale documento è vincolante per tutti i collaboratori della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL, siano essi dipendenti o collaboratori, finanche soggetti sponsor oppure soggetti fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservarne le prescrizioni (clausola contrattuale Allegato 2).

Al fine di assicurare una puntuale ***diffusione dei contenuti del Codice Etico***, la società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL provvederà a distribuirlo a tutti i dipendenti e collaboratori, nonché a tutti i membri degli organi di gestione, nonché ad inviarlo ai principali soggetti sponsor ed ai soggetti fornitori, nondimeno inserendolo nel sito web ufficiale.

In più, saranno predisposte ed inserite apposite clausole nei contratti con terzi (in particolare con soggetti fornitori di beni e servizi) con le quali quest'ultimi si impegnano ad adottare condotte di non violazione dei principi indicati nel predetto codice ("*Allegato 2*").

4.2 Il sistema organizzativo societario.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL dispone di un'organizzazione gerarchico-funzionale che consente la chiara definizione di compiti e responsabilità.

La società si è, infatti, dotata di un organigramma che viene aggiornato nel caso in cui vi siano variazioni organizzative. Nell'organigramma sono chiaramente individuate aree di attività relative alle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Sulla base di quanto riferito dal responsabile dell'area informatica, fornitore della società sportiva, quest'ultima si è dotata di un sistema informatico atto a conservare tutti i documenti elaborati dai propri

dipendenti, garantendo così la possibilità di verifica e riscontro sull'operato della società stessa agli organi di controllo.

4.3 Processi Sensibili

Con riferimento ed in ragione della specifica attività esercitata dalla società, sono ritenute potenzialmente realizzabili le fattispecie previste per i reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-*bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p), 25-*bis* (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento) 25-*ter* (reati societari), 25-*sexies* (reati di manipolazione informativa ed operativa), 25-*septies* (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-*octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25-*novies* (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-*undecies* (reati ambientali) e 25-*bis* 1 (reati in materia di produzione e commercio), *25-quaterdecies* (frode in competizioni sportive ed *esercizio abusivo di attività di giuoco e di scommessa), 25-quinquiesdecies* (reati tributari).

Tali ipotesi sono state individuate nelle "**Sezioni**" della Parte Speciale, in uno con l'evidenziazione del sistema e delle procedure di controllo poste a presidio di tali aree.

Per altre fattispecie – di seguito individuate – si è ritenuto, invece, che non sia ragionevolmente fondatala possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della società:

- gli ***illeciti contro la libertà individuale*** (art. 25-quinquies)[6]. Si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, in riferimento al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi.

[6] Valutazione confermata anche a seguito delle modifiche apportate agli artt. 600-quater e 609-undecies (delitti contro la personalità individuale) con riferimento all'art. 25-quinquies del D.Lgs 231/2001 così come desunti dalla legge 238 del 23 dicembre 2021 ("*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea* "– Legge Europea 2019-2020).

- il reato di "***impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***" ex art. 25-*duodecies* del Decreto. Le procedure interne per la selezione/assunzione del personale nonché quelle poste per il tesseramento dei calciatori contengono presidi di controllo idonei a prevenire tale rischio.
- Il reato di "**razzismo e xenofobia**" ex art. 25-terdecies del Decreto. Il quadro normativo sportivo – attraverso le specifiche previsioni di cui allo Statuto FIGC, alle NOIF ed al Codice di Giustizia Sportiva – ed i presidi di prevenzione costituiti dal *Codice Etico* e dal *Codice di Condotta dei tifosi* (integrato al presente Modello) prefigurano una rete sufficientemente efficiente per prevenire tale rischio sul piano squisitamente penale.

Ugualmente esclusa è la possibilità di condotte ricollegate ad ipotesi criminose di ***falso nummario*** (art. 25-*bis* del Decreto), di ***terrorismo ed eversione dell'ordine democratico*** (art. 25-*quater* Decreto), di ***mutilazione degli organi genitali femminili*** (art. 25-*quater* Decreto) nonché dei ***residui reati previsti ex art. 24-ter Decreto***.

Da tutto quanto sopra, sono state individuate le di seguito specificate **AREE RILEVANTI**, per le quali sono state previste regole interne idonee (sezioni della Parte Generale) ad integrare le previsioni del Codice Etico.

Le aree rilevanti:

- gestione rapporti ed adempimenti verso P.A. ed organi di vigilanza, inclusi adempimenti e rapporti con gli organismi sportivi;
- gestione rapporti con soggetti terzi, ivi comprese altre società sportive;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- acquisti di beni e servizi, incarichi professionali;
- gestione contabilità e bilancio
- gestione dei rapporti e degli obblighi fiscali e tributari;
- gestione della tesoreria (cassa, rapporti con banche, incassi biglietteria etc.);
- gestione operazioni societarie (ordinarie e straordinarie);
- gestione rapporti verso soci, sindaci e organismi di controllo;
- gestione operazioni con parti correlate (società controllate, controllanti e collegate);
- gestione degli investimenti;

- gestione dei rapporti con agenti ed intermediari;
- gestione attività di *sponsorship*, diritti pubblicitari, licenze, diritti radiotelevisivi e media;
- gestione omaggi, liberalità e patrocini;
- gestione sistemi informativi aziendali;
- gestione delle gare;
- gestione delle iniziative commerciali e degli eventi;
- gestione prodotti su licenza e vendita diretta;
- gestione e/o lavori di ostruzione e/o manutenzione di impianti sportivi e/o di immobili connessi con lo svolgimento di attività sportiva;
- gestione del sistema di "sicurezza sul luogo di lavoro";
- gestione attività connesse con tematiche ambientali;
- gestione rapporti con società bancarie ed assicurative;
- gestione di contenziosi, pre-contenziosi verso la società.

4.4 Le politiche e le procedure societarie.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL – per garantire a tutti i destinatari un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività societarie e dei vincoli ai quali attenersi – ha predisposto procedure interne, che fanno parte essenziale del presente Modello Organizzativo, finalizzate ad assicurarne l'efficacia.

Tali procedure sono integrate nelle sezioni della "*Parte Speciale*" del Modello, di cui non viene data divulgazione esterna sia al fine di tutelare la riservatezza dei soggetti indicati (persone a cui viene affidata una specifica responsabilità), sia perché la preventiva conoscibilità del documento potrebbe aumentare il rischio di condotte atte a violarlo.

Il presente Modello Organizzativo è composto, in aggiunta alla *Parte Generale*, da una *Parte Speciale* composta da undici diverse *Sezioni*. Queste ultime, previa indicazione delle aree a rischio (e dell'entità del rischio stesso, che può essere basso, medio o alto) raccolgono tutti i principi, gli obblighi ed i divieti che debbono essere rispettati da dipendenti, collaboratori e terzi che entrano in rapporto con la società.

In particolare, le **SEZIONI** sono le seguenti:

- **Sezione I:** *Reati contro la Pubblica Amministrazione*
- **Sezione II:** *Reati informatici e trattamento illecito dei dati*
- **Sezione III:** *Reati societari*
- **Sezione IV:** *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione di normative per la sicurezza sul lavoro*
- **Sezione V:** *Reati di autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati di criminalità organizzata*
- **Sezione VI:** *Reati Ambientali*
- **Sezione VII:** *Falsità in strumenti di pagamento, frodi e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti e delitti contro l'industria ed il commercio*
- **Sezione VIII:** *Reati in materia di violazione del diritto d'autore*
- **Sezione IX:** *Reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati*
- **Sezione X:** *Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*
- **Sezione XI:** *Reati tributari.*
- **Sezione XII:** *Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa. Doping: Comportamenti e fatti in occasione delle manifestazioni calcistiche.*

4.5 Il sistema di deleghe e l'esercizio di poteri delegati.

Nel quadro organizzativo e gestionale, il soggetto che detiene i poteri statutari di rappresentanza della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL (Presidente, Amministratore Unico, Amministratore Delegato, etc.), può conferire – al solo fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative – ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (le cosiddette "*deleghe*" conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa). Tanto è fatto, nel rispetto delle disposizioni statutarie e del codice civile.

Le procedure ed i divieti elaborati nel presente Modello Organizzativo sono l'integrazione e la specificazione delle (eventuali) deleghe funzionali preesistenti e già operative nelle attività ordinarie della società, adottate allo specifico fine di perseguire le finalità indicate nel Codice Etico.

CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal D.Lgs 231, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo della società – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Come in precedenza specificato, il Modello Organizzativo adottato dalla società viene ad essere basato su tre elementi: procedure e valori formalizzati in un Codice Etico, sistema sanzionatorio e Organismo di Vigilanza.

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza – Nomina e revoca.

In considerazione dell'attuale assetto gestionale della società, l'organo direttivo della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL provvede – unitamente all'adozione del Modello Organizzativo ed in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 – alla nomina di un **ORGANISMO DI VIGILANZA** (di seguito "*OdV*"), avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale (opzione questa pur consentita, sia pur sottoposta a specifiche condizioni, dall'art. 14 co.12 della legge 183/2011), composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico, il cui componente – che può essere individuato tra soggetti interni o esterni alla

società – deve comunque avere le qualità richieste per effettuare i loro compiti assicurando professionalità e competenza.

L'incarico avrà ordinariamente durata annuale, rinnovabile a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza dell'organo di gestione della società (Amministratore Unico oppure Consiglio di Amministrazione), è ammessa:

- in tutti i casi in cui il soggetto dipendente incorra in un illecito disciplinare sanzionato con il licenziamento (par. 8.2); in tutti i casi in cui il soggetto esterno comunque commetta uno degli illeciti per cui è previsto dal sopra richiamato codice disciplinare il provvedimento espulsivo;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.);
- nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- allorquando vengono meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la società ad iniziativa del membro dell'OdV.

I soggetti componenti dell'OdV non possono essere legati alla società da rapporto di subordinazione e possono recedere dal contratto che intrattengono con la stessa:

- dando preavviso di mesi due mediante lettera raccomandata;
- se sussistono gravi motivi e devono intendersi come tali (a titolo esemplificativo e non esaustivo): il mancato pagamento da parte della società sportiva del compenso pattuito entro i termini previsti; l'avere la stessa ostacolato l'attività dell'Organismo (ad es. non avendo fornito spazi idonei, mezzi richiesti, oppure non avendo consegnato la documentazione richiesta, o l'aver differito immotivatamente l'accesso a documentazione aziendale, etc.).

5.3 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 – sulle direttrici determinate dai riferimenti delle "*Linee Guida di Confindustria*", nonché delle specifiche indicazioni per l'OdV adottate

dall'Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili – sono individuati come requisiti, di tipo etico e professionale, per la nomina di membro dell'OdV:

- **autonomia**: l'organo deve avere "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*" ovverosia libertà d'azione e di autodeterminazione. A tal fine l'OdV: a) deve essere inserito quale unità di staff nell'ambito della struttura aziendale; b) deve essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività; c) deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsivoglia forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente;
- **indipendenza ed onorabilità**: intese nel senso dell'inesistenza di un conflitto di interessi e di esistenza di una indipendenza nei confronti del management aziendale;
- **professionalità**: i componenti devono avere competenze o esperienze professionali tali da garantire l'efficace svolgimento dell'attività richiesta.

Infine, ma non da ultimo, deve essere garantita una **elevata continuità di azione**, ovverosia l'Organismo deve riuscire ad assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

5.4 Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs, 231.

In particolare, per l'espletamento dei seguenti compiti:

- **vigilanza sull'effettività del Modello***:* ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della società corrispondano al Modello di Organizzazione predisposto;
- **verifica sull'efficacia del Modello***:* ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- **aggiornare il Modello:** nel caso in cui la verifica di cui al punto che precede risulti negativa – oppure emergano criticità oppure anche vi siano mutamenti ambientali o modifiche della struttura societaria – l'OdV si occupa dell'adeguamento del Modello Organizzativo.

Su un piano più operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza della società i compiti di seguito individuati.

5.4.1 Aggiornamento.

L'OdV è tenuto a:

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- tenersi aggiornato sulle modifiche normative che coinvolgono il D. Lgs. n. 231/2001 e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione i possibili interventi;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando e proponendo al CdA i possibili interventi.

5.4.2 Verifiche e controlli.

A fronte delle modifiche organizzative della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL – che vanno notificate per iscritto all'OdV da parte della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo della società – l'OdV è tenuto a verificare se siano mutate le aree a rischio reato. Laddove ciò si verifichi l'Organismo dovrà procedere a formulare una proposta di adeguamento del Modello.

L'OdV deve, quindi, effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Peraltro, l'Organismo riceve periodiche relazioni, almeno a carattere annuale (salvo sia diversamente previsto da una procedura), da parte dei responsabili dei procedimenti i quali si assumono la responsabilità della veridicità di quanto attestato.

Di tutte le attività poste in essere dall'OdV viene redatta documentazione che deve essere conservata dall'Organismo stesso.

5.4.3 Formazione.

Il Modello Organizzativo non può essere efficace se non accompagnato da un programma di formazione del personale ed, in particolare, del personale apicale della società.

L'OdV, quindi, deve monitorare sulle iniziative di formazione predisposte dalla società e, ove necessario, parteciparvi.

Della formazione deve essere conservata prova scritta (predisporre un registro dei partecipanti).

5.4.4 Violazione e sanzioni.

L'OdV non è organo abilitato ad irrogare sanzioni disciplinari, tuttavia ha il compito di rilevare e comunicare al Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo le violazioni del Modello Organizzativo che ha rilevato.

In conseguenza della segnalazione dell'OdV il datore di lavoro è tenuto a irrogare le sanzioni disciplinari previste, tenendo costantemente aggiornato l'Organismo.

5.4.5 Reporting.

L'OdV redige una **relazione annuale** che viene trasmessa all'organo di gestione (Amministratore Unico/Consiglio di Amministrazione) nella quale:

- viene indicata l'attività svolta nel corso dell'anno;
- sono elencate le criticità rilevate;
- sono elencati gli eventuali giudizi in corso per delitti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sono ipotizzate le possibili modificazioni da adottare in considerazione delle eventuali criticità e/o modificazioni legislative.

Ogni qualvolta sia necessaria ed urgente una comunicazione, l'OdV trasmette una comunicazione all'A.U/CdA con le eventuali richieste.

5.4.6 Poteri dell'OdV.

L'OdV, per potere svolgere le funzioni di cui è affidatario, potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;

- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;

- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'OdV dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

All'OdV devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, l'OdV:

- può conferire incarichi retribuiti a tecnici esterni ed indipendenti impegnando la spesa necessaria di cui si farà carico la società, e ciò senza dovere presentare diversi preventivi all'Amministrazione (diversamente l'Amministrazione sarebbe "avvisata preventivamente" dell'imminente audit; la spesa dovrà essere, comunque, proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato dal tecnico delegato e, comunque, rapportata alla tariffa di mercato – a tal fine l'OdV dovrà verificare la congruità del preventivo);
- è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli *stakeholders* in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine, tra cui si individuano a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo concernenti le attività di controllo svolte al fine di dare attuazione al Modello;

- le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello. In riferimento alle segnalazioni dei dipendenti, egli deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza. I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando la casella di posta elettronica dedicata.
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di "*fondi a disposizione di organi aziendali*", ecc.);
- gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;

- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs.81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza;
- ogni altra informazione prevista dalla procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01*".

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e, compiute le necessarie verifiche, dovrà accertare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se sia effettivamente avvenuta la contestata violazione del Modello. In caso di riscontro, l'Organismo dovrà informare dell'esito dei suoi accertamenti gli organi aziendali competenti, per dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel paragrafo sul sistema disciplinare.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo), il cui accesso è riservato al solo OdV. Quest'ultimo può autorizzare preventivamente l'accesso da parte di soggetti diversi.

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

Si veda, ad integrazione di quanto sopra, il successivo paragrafo 7.2.

CAPITOLO 6

SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Selezione del personale.

La società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL ha la consapevolezza che la selezione del personale è area a rischio di commissione di numerosi reati.

L'assunzione – oppure anche solo la promessa di un posto di lavoro, per sé o per un congiunto – può portare a fenomeni corruttivi, e non solo. Pertanto la società predispone una specifica procedura avente la finalità di impedire abusi da parte di chi è preposto alla selezione del personale. In particolare, si intende collegare a criteri quanto più obiettivi possibili la scelta del collaboratore, tenendo comunque presente anche il posto vacante da ricoprire e la conseguente necessità di una maggiore o minore pregressa professionalità ed esperienza.

6.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, la società si obbliga a garantire una corretta conoscenza, sia da parte del personale già presente in azienda e sia quella da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione – finalizzato alla conoscenza e diffusione del Modello – è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, con la fattiva collaborazione del responsabile della funzione "Risorse Umane" e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di comunicazione sarà concertata attraverso:

- *Comunicazione iniziale.* Dell'adozione del presente Modello sono informate tutte le risorse presenti in azienda attraverso i canali informativi diretti ed interni (bacheca, intranet, email, etc.).

Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

- ***Nuovi assunti***. Ai nuovi assunti viene inviata una email contenente il link di accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure, etc.).
- ***Comunicazione per tipologia di destinatari.*** Essa sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:
  - personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e Responsabili Interni: seminario iniziale cui parteciperà anche l'OdV; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in società.
  - altro personale: nota informativa di GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in società.

6.3 Selezione dei collaboratori esterni.

Nella selezione dei collaboratori esterni si seguono i principi di imparzialità, valutazione della professionalità, e comunque si opera al fine di evitare conflitti di interessi o ogni condotta che possa essere considerata, anche solo astrattamente, corruttiva.

A tal fine, sono introdotte specifiche procedure per la selezione dei collaboratori e per il conferimento di incarichi di assistenza e rappresentanza giudiziale e stragiudiziale.

6.4 Informativa ai collaboratori esterni.

La società dà puntuale e completa informazione ai collaboratori esterni dell'esistenza del presente Modello Organizzativo, chiedendo espressamente il rispetto dei valori espressi nel Codice Etico.

Laddove il collaboratore esterno operi in una delle aree a rischio per le quali sono stati previsti divieti, obblighi o procedure, dovrà essere informato delle stesse e dovrà assumere espressamente l'impegno a rispettarle.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza della società a che i loro comportamenti siano conformi ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso (si veda "*Allegato 2*"). Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

6.5 Obblighi di vigilanza.

Tutti coloro che all'interno della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL rivestono un ruolo di direzione o responsabilità sono tenuti a vigilare sul rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di coloro che sono sottoposti gerarchicamente secondo l'organigramma aziendale.

In caso di violazione delle norme e delle disposizioni del Modello e del Codice, i responsabili hanno obbligo di segnalazione all'OdV.

CAPITOLO 7

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Flussi informativi privilegiati

In attuazione delle norme di cui all'art. 6, comma 2, punto d) D.Lgs. 231/2001, si prevede che, ad integrazione della documentazione indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente reso edotto di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Ad esso dovranno essere comunicate tutte le informazioni riguardanti i flussi informativi , al punto da creare "canali privilegiati" per alcune specifiche tipologie di informazioni (si citano ad esempio: richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; relazioni interne concernenti ipotesi di responsabilità per questi reati; notizie circa l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello; notizie circa l'esistenza di procedimenti disciplinari con i relativi esiti e motivazioni; etc.).

Le modalità di effettuazione di tali comunicazioni sono le stesse attraverso le quali si è stabilito il quadro informativo che riguarda l"Organismo di Vigilanza.

7.2 Segnalazioni da parte di esponenti della società o da terzi. Whistleblowing.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da parte dei dipendenti, collaboratori o terzi che siano a conoscenza di commissione di illeciti, o comunque di violazioni del Modello Organizzativo.

L'art. 6 comma 2 lett.d) del Decreto prevede "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

Oggetto di tali comunicazioni/segnalazioni all'OdV da parte delle funzioni aziendali coinvolte in attività a rischio di reato non sono le "*risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle stesse funzioni*" ma anche le "*anomalie e le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili*". L'obiettivo finale di questa interazione è quello di mettere a conoscenza tempestivamente l'OdV non solo delle modifiche dell'assetto interno della società (variazione delle aree di business, nuovi rischi per le attività aziendali etc.), ma anche le violazioni delle disposizioni del Modello, quelle che possono – sia pure solo potenzialmente – determinare la responsabilità dell'ente.

7.2.1. Whistleblowing. Quadro generale.

La normativa italiana ha introdotto con la legge 30 novembre 2017 n. 179 una prima disciplina sul cosiddetto "**WHISTLEBLOWING**" riservandola alle Pubbliche Amministrazioni ed alle organizzazioni appartenenti al settore privato ma dotate di MOGC ex D.Lgs 231/2001.

In tempi successivi, la Direttiva UE 2019/1937 (riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione) ha posto al centro tale disciplina nel quadro delle attività di compliance nei contesti organizzative, ponendola al centro delle best practice internazionali.

L'Italia ha dato attuazione a tale Direttiva con l'approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023[7], con entrata in vigore al 30 marzo 2023 ma disposizioni in applicazione a partire dal 15 luglio 2023. Tale intervento legislativo ha ampliato in maniera significativa il perimetro di applicazione pre-vigente della disciplina, introducendo tra le altre, le "segnalazioni esterne" con competenze specifiche poste a carico dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Di seguito si riportano i principali riferimenti della disciplina, rinviando la fase procedurale alla predisposizione, nei termini di legge, di una specifica "**PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE** ".

WHISTLEBLOWING – È uno strumento di compliance aziendale attraverso il quale è consentito al personale dipendente oppure anche a terze parti (detti *whistleblowers*) la segnalazione, in modo riservato o addirittura anonimo, di condotte illecite o situazioni di rischio.

[7] "*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*". (G.U. n.63 del 15 marzo 2023).

Le violazioni considerate riguardano comportamenti (quindi atti oppure anche omissioni) che sono in grado di ledere l'interesse o l'integrità della P.A. e dell'ente privato. In particolare, con prima approssimazione, possono comprendersi gli illeciti amministrativi, contabili, penali e civili oppure anche le condotte che sono rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e/o che violano il MOGC, nonché atti oppure omissioni che vanno a ledere gli interessi finanziari dell'UE e/o che comunque riguardano il mercato interno.

SOGGETTI INTERESSATI – La protezione di cui al D.Lgs. n.24/2023 impone la predisposizione di "canali di segnalazione" a carico degli enti che soddisfino almeno una delle seguenti categorie: a) impiego nell'ultimo anno di una media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; b) settore di competenza specifici[8]; c) adozione di modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/2001.

D.LGS. 231/2001 – L'art. 23 della richiamata normativa ha imposto un intervento di abrogazione/novazione ed integrazione dell'impianto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 231 come di seguito:

Art. 2-bis - *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

Art. 2-ter - *"L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo".*

Art.2-quater - *"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, nonchè qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni*

[8] Ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 24/2023 rientrano comunque nell'applicazione della normativa i seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

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".

Si segnalano come inerenti in maniera specifica al quadro normativo di cui al MOGC, le previsioni del D.Lgs. 24/2023 di cui ai seguenti articoli: art. 2 comma 1 lett. a) n.2 e lett. q) n. 3; art. 3 comma 2 lett. b); art. 4 comma 1; art. 12 comma 5; art. 13 comma 6; art. 14 comma 1; art. 16; art. 17; art. 20; art. 21 comma 2; art. 22; art. 23 comma 1 lett. b); art. 24 commi 2 e 5.

CANALI DI SEGNALAZIONE – La normativa individua quattro distinti canali di segnalazione:

- ✓ **interno** (all'ambito del contesto lavorativo);
- ✓ **esterno** (ANAC);
- ✓ **divulgazione pubblica** (mediante stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- ✓ **denuncia all'autorità giudiziaria o contabile competente.**

CONDIZIONI DI SEGNALAZIONE – Al momento della segnalazione o della denuncia, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING - Le informazioni sulle violazioni fornite dal Whistleblower possono essere utilizzate dall'Ente che ha adottato il MOG 231 solo per dare seguito alle segnalazioni stesse e non possono essere in alcun altro modo utilizzate o divulgate.

Sussiste l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, che non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

La normativa prevede anche un generale divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower, riportando una tassonomia (esemplificativa ma non esaustiva) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei

danni reputazionali e prevedendo anche l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito.

PRIVACY - Ogni trattamento dei dati personali relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere disegnato ed eseguito dall'Ente che ha adottato il "MOG 231" applicando il GDPR o il D.Lgs.51/2018 in qualità di "*titolare del trattamento*".

Come tale, l'Ente dovrà sempre eseguire una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (c.d. *DPIA*) e, contestualmente:

a. istruire ed autorizzare espressamente allo specifico trattamento – ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4 del GDPR e dell'articolo 2 quaterdecies del codice privacy – i dipendenti competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
b. disciplinare il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto designandoli *"responsabili del trattamento"* ai sensi dell'articolo 28 GDPR o dell'articolo 18 del D. Lgs.51/2018.

In tale quadro i singoli membri dell'OdV risulteranno sempre e comunque soggetti "*autorizzati al trattamento"*, esecutori delle istruzioni dell'Ente *"titolare del trattamento"*, così espressamente qualificato dalla nuova normativa la quale, in tal modo, chiarisce che l'OdV, eventualmente chiamato a ricevere e gestire segnalazioni di whistleblowers, non potrà mai assumere il ruolo di *titolare del trattamento*" come aveva ipotizzato il Garante della Privacy nel noto parere del 12 maggio 2020. Gli interessati potranno esercitare i diritti privacy solo attraverso la mediazione del Garante, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 - undecies del Codice Privacy.

Le segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

SANZIONI - L'ANAC, autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, è chiamata anche ad applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni; oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- o, ancora, che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante;

b. da **10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.Lgs. 23/2024;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

ENTRATA IN VIGORE – Indipendentemente dal numero di lavoratori, tutte le aziende che hanno adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001 sono tenute a conformarsi alla normativa sul "whistleblowing" **entro il termine del 15 luglio** 2023.

7.2.2 Compatibilità con il MOGC

Rispetto alla doppia possibilità che la legge di riferimento consente alla Società circa la scelta del soggetto (cosiddetto "facilitatore") cui attribuire la gestione del canale di segnalazione interna [a) a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale
specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione; b) a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato), la società stabilisce di attribuire tali funzioni, in aggiunta alle altre, all'Organismo di Vigilanza di cui al Capitolo 5, con la sottoscrizione di uno specifico incarico a far data dal 15 luglio 2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Tale segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla

conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale (in tal caso, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione).

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna devono svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Per una compiuta definizione dell'intero processo richiesto dal D.Lgs. 24/2023, la società definirà – come atto separato ma integrato nel presente MOGC – un documento denominato "**PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING)** - *Integrato del MOGC ex D.Lgs 231/2001 ed ai sensi del D.Lgs. 24/2023*", a cui sin da ora si rimanda.

Tale documento, tra le altre, dovrà prevedere i seguenti principi:

- obbligo a carico delle persone coinvolte direttamente, a qualsiasi titolo, nell'attività dell'ente), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza (anche in anonimato) dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

CAPITOLO 8

SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali.

Al fine di garantire l'effettività del Modello Organizzativo, viene adottato uno specifico sistema disciplinare finalizzato a sanzionare coloro che vanno a violare divieti, obblighi o procedure previste dal Modello stesso e dal Codice Etico.

Per '*violazione del Modello*' si intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti individuati come "*destinatari*".

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziali dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari (si veda "*Allegato 2*") in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, etc

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - amministratori, collaboratori,

consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

L'avvio del procedimento disciplinare impone alla società il rispetto del principio della immediatezza della contestazione e dell'applicazione della sanzione disciplinare. Essa, tuttavia, può procedere alla contestazione immediata del presunto illecito, disponendo la sospensione del rapporto di lavoro, riservandosi di applicare la sanzione all'esito del procedimento penale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti.

Il Modello Organizzativo ed il Codice Etico della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL sono da considerarsi manifestazione del potere direttivo del datore di lavoro e, in quanto tale, la violazione delle sue previsioni da parte del personale dipendente costituisce illecito disciplinare.

Il codice disciplinare è reso pubblico mediante circolare interna ed affissione o comunicazione comunque accessibile a tutti e ciascuno dei dipendenti.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;

- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali reiterazioni, comportando queste ultime provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Sul piano storico, saranno tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al soggetto coinvolto negli ultimi due anni.

Le sanzioni disciplinari sono irrogate secondo la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70). In particolare, in conformità con quanto previsto dal CCNL Impianti Sportivi e Palestre (24.03.2009) le sanzioni possibili sono:

- biasimo (***richiamo***) inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo (***ammonizione***) inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- **multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 116, parte terza;
- **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- **licenziamento** disciplinare con/senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Incorre nel *biasimo orale e/o scritto* il dipendente che violi le procedure interne di cui al Modello Organizzativo; il biasimo è sanzione applicabile al dipendente che non sia responsabile della procedura. Esso è applicabile anche in caso di violazione di divieti, purché detta violazione non sia grave. Incorre nel biasimo scritto colui che sia recidivo rispetto ai fatti appena descritti.

Incorre nella *multa* il dipendente che: a) se non responsabile della procedura interna ha più volte violato le procedure interne (ipotesi di negligenza); b) se responsabile della procedura interna abbia violato la procedura di cui è responsabile. Incorre nella multa anche colui che abbia violato i divieti la cui violazione costituisce fatto grave.

Incorre nella sanzione della *sospensione dalla retribuzione e servizio* colui che violando le procedure interne oppure violando i divieti posti dal Codice Etico e dal Modello abbia causato un danno (patrimoniale e/o all'immagine) alla società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL.

Incorre nella sanzione del *licenziamento disciplinare* colui che adotti – nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio – un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs 231/2001. In tale comportamento si deve ravvisare il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società stessa.

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

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

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti, allenatori, preparatori atletici e calciatori.

8.3.1 Misure per i dirigenti, preparatori atletici ed allenatori.

Per i dirigenti è applicabile la disciplina dell'Accordo Collettivo FIGC – LEGA – ADISE ed, in particolare, dell'art. 7.

Per gli allenatori è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC – LEGA – AIAC ed in particolare dell'art. 22.

Per i preparatori atletici è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC – LEGA – AIPAC ed, in particolare, dell'art. 17.

I predetti articoli prevedono che possano essere applicate le sanzioni di:

- ammonizione scritta;
- multa;
- riduzione della retribuzione;
- risoluzione del contratto.

Per la determinazione della sanzione si applicano gli stessi presupposti e criteri indicati nel precedente paragrafo 8.2, precisando che la casistica ivi prevista per la "*sospensione della retribuzione e del rapporto*" in questa sede è richiamata per la "*riduzione della retribuzione*" e la casistica prevista per il "*licenziamento*" è richiamata per la "*risoluzione del contratto*".

8.3.2 Misure per i calciatori.

Per i calciatori è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC – LEGA – AIC ed in particolare dell'art. 11 che prevede che possano essere applicate le sanzioni di:

- ammonizione scritta;
- multa;
- riduzione della retribuzione;
- esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
- risoluzione del contratto.

Per la determinazione della sanzione si applicano gli stessi presupposti e criteri indicati nel precedente paragrafo 8.2, precisando che la casistica ivi prevista per la "*sospensione della retribuzione e del rapporto*" in questa sede è richiamata per la "*riduzione della retribuzione*" e la casistica prevista per il "*licenziamento*" è richiamata per la "*risoluzione del contratto*".

Ovviamente per i calciatori è prevista una particolare ipotesi di sanzione, ovverosia l'esclusione temporanea del calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, che viene applicata allorquando "*le condotte e le situazioni delineate siano tali da non consentire, senza obiettivo immediato nocumento per la società, la partecipazione del calciatore alla preparazione e/o agli allenamenti con la prima squadra, la società medesima, previa contestazione scritta al calciatore degli addebiti, può disporre in via provvisoria e diretta*

l'esclusione dalla detta preparazione e/o dai detti allenamenti, purché contestualmente inoltri al calciatore ed al Collegio Arbitrale, con il procedimento con rito accelerato, la relativa proposta di irrogazione della sanzione (salva ogni altra contestuale domanda, quali quelle di riduzione della retribuzione o di risoluzione)".

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, del Presidente e dei membri del CdA e/o dei Sindaci della società GIUGLIANO CALCIO 1928 SRL, l'OdV informerà l'Assemblea che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e successive modifiche, il soggetto condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'A.U/CDA.

8.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta (procedure, obblighi e divieti) indicate dal presente Modello Organizzativo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs, 231/2001 potrà comportare – secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership (si veda "*Allegato 2*") – la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure, anche cautelari, previste dal D.Lgs. 231/2001.

8.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza – per negligenza ovvero imperizia – non abbia saputo individuare, e, quindi, eliminare le violazioni del Modello e, nei casi più gravi, il compimento dei reati, il Consiglio d'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 e 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. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa di uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza, ovvero di tutti i suoi componenti, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio.

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

8.7 Violazioni ex D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

Per quanto di attinenza alle attività di cui alle previsioni del D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 ("Whistleblowing"), si rimanda al documento "**PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING) -** ***Integrato del MOGC ex D.Lgs 231/2001 ed ai sensi del D.Lgs. 24/2023***".

8.8 Accertamento delle violazioni

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte dei "destinatari", l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare, spettando ad esso l'onere di accertare la fondatezza della segnalazione ricevuta e di segnalare, a sua volta, il caso agli organi sociali competenti per le conseguenti azioni.

Fatta salva la possibilità per ciascun dipendente di segnalare al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza una violazione (o presunta violazione) del Modello da parte di altri dipendenti (anche dirigenti), amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi, secondo le modalità precisate nel

paragrafo 7.2 e nel paragrafo 8.7. che precede, i soggetti responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni sono i seguenti:

- gli Amministratori ed i soggetti apicali;
- ciascun Responsabile di Direzione o di Funzione, nell'ambito delle proprie mansioni di coordinamento e di gestione delle attività svolte dal personale della propria funzione;
- il Responsabile Internal Audit, nell'ambito delle proprie mansioni;
- il Dirigente Preposto, nell'ambito delle proprie attribuzioni specifiche;

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), tutti i soggetti coinvolti nel processo a norma del TUS sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza.

(Il presente documento si compone di n. 80 – ottanta – pagine)