



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE *EX* D.LGS. 231/2001**

**- PARTI SPECIALI -**

**BRESCIA CALCIO S.P.A.**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

**INDICE**

Definizioni	4
1. Prefazione	5
2. Finalità	6
3. Il sistema dei controlli	7
3.1. Standard di controllo generali	7
3.2. Standard di controllo specifici	8
<b>PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati di corruzione tra privati</b>	<b>9</b>
Premessa	10
1. Le Attività Sensibili	11
2. Principi di comportamento generali	14
3. Standard di controllo specifici	17
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	20
<b>PARTE SPECIALE B - Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto d'autore</b>	<b>21</b>
Premessa	22
1. Le attività sensibili	23
2. Principi di comportamento generali	24
3. Standard di controllo specifici	26
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	27
<b>PARTE SPECIALE C - Reati contro l'industria ed il commercio</b>	<b>28</b>
Premessa	29
1. Le Attività Sensibili	30
2. Principi di comportamento generali	31
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	32
<b>PARTE SPECIALE D - Reati societari</b>	<b>33</b>
Premessa	34
1. Le Attività Sensibili	35
2. Principi di comportamento generali	36
3. Standard di controllo specifici	38
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	39
<b>PARTE SPECIALE E - Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata</b>	<b>40</b>
Premessa	41
1. Le Attività Sensibili	42
2. Principi di comportamento generali	44



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	46
PARTE SPECIALE F - Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	47
Premessa	48
1. Le Attività Sensibili	49
2. Principi di comportamento generali	51
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	52
PARTE SPECIALE G - Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	53
Premessa	54
1. Le Attività Sensibili	62
2. Principi di comportamento generali e protocolli specifici	63
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	66
PARTE SPECIALE H - Reati ambientali	67
Premessa	68
1. Le Attività Sensibili	69
2. Standard di controllo specifici	70
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	72
PARTE SPECIALE I - Reati Tributari	73
Premessa	74
1. Le Attività Sensibili	75
2. Standard di controllo specifici	77
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	79
PARTE SPECIALE L - Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	80
Premessa	81
1. Le Attività Sensibili	82
2. Principi di comportamento generali	84
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	85
PARTE SPECIALE M - Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	86
Premessa	87
1. Le Attività Sensibili	88
2. Principi di comportamento generali	89
3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	90



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Definizioni**

Si richiamano le definizioni contenute in apertura della Parte Generale del Modello, che valgono anche per le Parti Speciali, fatte salve ulteriori eventuali definizioni in esse contenute.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Prefazione

Nella struttura del presente Modello Organizzativo si distinguono una “Parte Generale” – attinente all’organizzazione societaria nel suo complesso, al progetto per la realizzazione del Modello, all’Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare, ai flussi informativi verso l’OdV, al sistema di *whistleblowing*, alle modalità di formazione e di comunicazione – e “Parti Speciali”, predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001, ritenute astrattamente rilevanti in relazione all’attività svolta dalla Società.

Le “Parti Speciali” del Modello sono le seguenti:

- **Parte Speciale “A”** – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria e reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
- **Parte Speciale “B”** – Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto d’autore
- **Parte Speciale “C”** – Reati contro l’industria ed il commercio
- **Parte Speciale “D”** – Reati societari
- **Parte Speciale “E”** – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata
- **Parte Speciale “F”** – Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
- **Parte Speciale “G”** – Delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- **Parte Speciale “H”** – Reati ambientali
- **Parte Speciale “I”** – Reati tributari
- **Parte Speciale “L”** - Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **Parte Speciale “M”** - Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

In considerazione dell’analisi del contesto aziendale, dell’attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette a rischio-reato, sono state considerate rilevanti e quindi specificamente



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

esaminate nel Modello, solo le categorie di reato e di illecito amministrativo oggetto delle singole Parti Speciali di cui sopra.

Per una descrizione di ogni singola fattispecie rientrante nelle categorie di reato e di illecito richiamate all'interno delle Parti Speciali, si rinvia all'Elenco Reati (Allegato 1 al presente Modello).

Con riferimento agli altri Reati Presupposto non trattati all'interno delle Parti Speciali del Modello, si ritiene opportuno precisare che gli stessi, a seguito dell'*assessment* che ha condotto all'aggiornamento del Modello, sono stati considerati difficilmente configurabili in relazione al *business* e all'operatività della Società.

### 2. Finalità

La struttura del Modello con la previsione di più Parti Speciali consente di dare evidenza, nell'ambito delle tipologie di reati e illeciti amministrativi previsti dal D.lgs. 231/2001, alle Attività Sensibili individuate in base all'operatività della Società e ai relativi presidi di controllo.

Nel caso in cui esponenti della Società si trovino a dover gestire attività diverse dalle Attività Sensibili indicate nelle singole Parti Speciali, ma comunque ritenute *prima facie* "a rischio reato", le stesse dovranno comunque essere condotte nel rispetto de: a) le disposizioni di legge; b) gli *standard* di controllo generali previsti dal Modello e i principi di cui al Codice Etico; c) il sistema procedurale e la documentazione organizzativa interna.

È responsabilità delle singole funzioni interessate segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali modifiche/integrazioni da apportare alle Parti Speciali, in accordo a quanto previsto dalla Parte Generale, anche in relazione ad eventuali carenze riscontrate nella puntuale individuazione delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo.

I presidi indicati all'interno di ciascuna Parte Speciale supportano e integrano i principi comportamentali contenuti nella Parte Generale e nelle procedure aziendali che indirizzano i comportamenti dei Destinatari nelle varie aree operative, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società.

Nello specifico, ciascuna Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- indicare le modalità che gli esponenti aziendali sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello 231;



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

- Codice Etico;
- Manuali/policy/procedure/istruzioni operative;
- Procure e deleghe;
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto 231.

È inoltre espressamente e ovviamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

### 3. Il sistema dei controlli

Nello svolgimento delle Attività Sensibili e delle Attività Strumentali, la Società si ispira ai seguenti *standard* di controllo:

- *standard* di controllo generali, applicabili a tutte le Attività Sensibili e Attività Strumentali prese in considerazione dal Modello;
- *standard* di controllo specifici, applicabili a ciascuna Attività Sensibile e/o Attività Strumentale per la quale sono individuati.

#### 3.1. *Standard* di controllo generali

Gli *standard* generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo, indicati all'interno delle singole Parti Speciali, possono essere sintetizzati come segue:

**Segregazione dei ruoli:** si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

**Esistenza di procedure/norme/circolari:** devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (c.d. "strumenti normativi") idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili e delle Attività Strumentali nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

**Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

**Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'Attività Sensibile e/o all'Attività Strumentale deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile e/o dell'Attività Strumentale deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

### **3.2 Standard di controllo specifici**

Sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, gli standard di controllo specifici, che ai primi fanno riferimento, sono elaborati affinché:

- a) tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo e delle procedure aziendali;
- b) siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili e delle Attività Strumentali nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c) per tutte le operazioni:
  - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
  - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
  - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti nell'ambito del sistema delle deleghe e procure adottato;
  - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia coerente con le posizioni di responsabilità e adeguato rispetto alla rilevanza e/o alla criticità delle sottostanti operazioni economiche;
  - non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
  - l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate in conformità al D.lgs. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni, anche regolamentari;
  - sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
  - i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.
- d) il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con la P.A. non può da solo e liberamente:
  - stipulare i contratti che ha negoziato;
  - accedere alle risorse finanziarie e/o autorizzare disposizioni di pagamento;
  - conferire incarichi di consulenza / prestazioni professionali;
  - concedere qualsivoglia utilità;
  - procedere ad assunzioni di personale.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI

**PARTE SPECIALE A – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati di corruzione tra privati**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto 231);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, Decreto 231);
- reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, Decreto 231);

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno degli articoli sopra esposti, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

La presente Parte Speciale si riferisce anzitutto ai delitti potenzialmente realizzabili nell'ambito dei rapporti tra Brescia Calcio S.p.A. e la Pubblica Amministrazione. È un'area di rischio molto significativa che comprende una pluralità di processi sensibili. Il Legislatore ha individuato da subito i delitti contro la Pubblica Amministrazione come reati presupposto della responsabilità della persona giuridica. Tali reati debbono ritenersi peculiari. Il rischio in ordine alla possibile commissione di tale fattispecie di reato nell'ambito dell'attività di Brescia Calcio S.p.A. deve ritenersi critico.

Sono stati analizzati e vengono di seguito indicati e descritti i processi sensibili ritenuti più a rischio nell'ambito delle diverse aree operative dell'attività della Società.

Agli effetti della legge penale si considera ente della pubblica amministrazione qualsiasi persona giuridica che abbia in cura gli interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico o di atti autoritativi. Per ciò che riguarda l'attività sportiva possono essere qualificabili come enti incaricati di pubblico servizio: L.N.P., F.I.G.C., CO.VI.SO.C., C.O.N.I., F.I.F.A., U.E.F.A., A.I.A..

In particolare, si ravvisano profili di rischio nei rapporti correnti con la Pubblica Amministrazione di carattere ordinario in quanto comuni anche a Società calcistiche. Si individua un particolare profilo di rischio nelle eventuali condotte poste in essere da soggetti che operano per conto di Brescia Calcio S.p.A. indirizzate ad influenzare i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di interferire nelle decisioni della P.A. per ottenerne un vantaggio indebito.

Si individuano poi ulteriori profili di rischi nei rapporti inerenti richieste di contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici, in ordine ai rapporti patrimoniali esistenti tra Brescia Calcio S.p.A. ed eventuali enti pubblici finanziatori. Si individua come possibile il rischio di condotte illecite finalizzate all'ottenimento di finanziamenti pubblici od alla destinazione di somme erogate da enti pubblici per finalità diverse da quelle previste.

In tal senso sono da ritenersi a rischio i seguenti processi sensibili:

- presentazione di richieste di finanziamento ad ente pubblico, gestione della pratica ed erogazione dello stesso;
- rendicontazione del finanziamento ricevuto.

Vi sono poi ulteriori rischi nell'ambito di assegnazioni e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne. Ciò potrebbe potenzialmente determinare l'utilizzo di agenti esterni per influenzare soggetti pubblici a favore della Società in modo indebito.

Si indicano pertanto i seguenti processi sensibili:

- determinazione dell'incarico o consulenza, in ordine ad obiettivi e limiti d'azione;
- individuazione dell'incaricato allo svolgimento della consulenza;
- determinazione del compenso spettante all'incaricato;
- rendicontazione dell'incarico o della consulenza.

Ulteriori profili di rischio si individuano nell'ambito dell'approvvigionamento di beni e servizi, dell'assunzione di personale dipendente e parasubordinato, con riferimento al rapporto tra i soggetti che operano per Brescia Calcio S.p.A. ed i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di indirizzare le decisioni della Pubblica Amministrazione.

Si indicano i seguenti processi sensibili a rischio:



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

- individuazione dei fornitori;
- assunzione del personale dipendente o parasubordinato, gestione del rapporto di lavoro ed eventuale conclusione;
- determinazione dei compensi, modalità di pagamento, modalità di progresso nella carriera professionale.

Ulteriori profili di rischio devono individuarsi nell'ambito di possibili omaggi e beneficenza, nell'ambito di comportamenti che possano avere quale obiettivo quello di influenzare indebitamente le decisioni della Pubblica Amministrazione da parte di soggetti che operano per conto della Società. Si indicano i seguenti processi sensibili a rischio:

- procedure di rilascio di omaggi e liberalità (biglietti o abbonamenti per la visione degli incontri sportivi, abbigliamento della Società, autografi, regali di modico valore);
- procedura di individuazione dei soggetti destinatari della beneficenza.

Infine si ravvisano ancora profili di rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione competente in ambito sportivo, in ordine a potenziali condotte poste in essere da soggetti che operano per conto di Brescia Calcio S.p.A. destinate ad influenzare indebitamente le decisioni di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Si indicano i seguenti processi sensibili a rischio:

- procedure per l'ottenimento di licenze in ambito sportivo;
- procedure di iscrizione ai campionati e competizioni nazionali e internazionali e conseguenti adempimenti;
- procedure per il deposito di contratti di prestazione sportiva relativi all'area tecnica nonché rendicontazione e gestione finanziaria degli stessi;
- rapporti con agenti ed intermediari;
- rapporti con organi federali per le ispezioni e le verifiche previste dalle normative sportive;
- ripetizione dei proventi dei diritti radiotelevisivi;
- pagamento della tassa di affiliazione F.I.G.C.;
- gestione delle pratiche assicurative relative ai dipendenti, ai tesserati, alle strutture utilizzate, agli impianti sportivi;
- gestione dei rapporti con le autorità giudiziarie sportive, con riferimento ad ogni tipologia di contenzioso, ivi compreso anche il ricorso al sistema arbitrale;
- gestione dei rapporti con le autorità sanitarie deputate ad effettuare controlli sugli atleti professionisti sia in merito all'idoneità fisica per lo svolgimento dell'attività sportiva sia in merito al rispetto della normativa antidoping.

In relazione al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il rischio in ordine alla possibile commissione nell'ambito dell'attività della Società deve ritenersi modesto.

Si tratta di un reato contro l'amministrazione della giustizia, il cui rischio di commissione prescinde dall'attività effettivamente svolta dalla Società, poiché il rischio di essere chiamati a rendere dichiarazioni dinanzi l'Autorità Giudiziaria in un processo penale, dalle quali la persona giuridica possa fruire di un vantaggio nel condizionarne i contenuti, può sorgere in ogni contesto.



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

Le attività sensibili svolte dalle strutture organizzative della Società concernono la rappresentanza giudiziale della Società, conferimento e revoca mandati ad avvocati e consulenti tecnici nonché supervisione nella gestione di procedimenti giudiziari (civili, penali, amministrativi).

Con riferimento, infine, ai reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati, le potenziali aree a rischio sono quelle che riguardano i rapporti tra Brescia Calcio S.p.A. e le società terze con cui questa entra in contatto nello svolgimento della propria attività, quali - a titolo esemplificativo - i fornitori, i clienti privati (la Pubblica Amministrazione rientra infatti nelle ipotesi corruttive nei confronti di un pubblico ufficiale/incaricato di un pubblico servizio), i consulenti. Nell'ambito di tali rapporti si potrebbe infatti astrattamente ipotizzare, da parte di dipendenti di Brescia Calcio S.p.A., la promessa di una qualche utilità in cambio di prestazioni o servizi a condizioni di maggior favore.

Si tratta, com'è di tutta evidenza, di un rischio immanente nell'attività qualsiasi tipo di società.

In via di principio, sono pertanto da considerarsi a rischio tutte quelle attività aziendali che comportano il relazionarsi, in nome e per conto della Società, e anche in via indiretta o mediata, con società terze nell'ambito di un rapporto di tipo commerciale.

Sono inoltre da considerarsi a rischio tutte quelle attività che, da un lato, potrebbero portare alla creazione dell'utilità che costituisce, in via di estrema semplificazione, il risultato ultimo nonché il fine dell'attività corruttiva. E si tratta quindi di tutte le attività inerenti al c.d. ciclo attivo, quali, a titolo esemplificativo, la definizione del prezzo di offerta di un bene o di un servizio, la definizione delle condizioni e dei termini di pagamento, della scontistica e della definizione di eventuali risoluzioni transattive in caso di contestazioni.

Sotto diverso profilo, sono allo stesso modo da considerarsi a rischio tutte quelle attività attraverso le quali sarebbe possibile costituire la provvista o i fondi necessari per le illecite dazioni o promesse di denaro. Si tratta quindi di tutte le attività relative al c.d. ciclo passivo quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi, l'affidamento di consulenze e altre prestazioni professionali, la gestione del magazzino.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Principi di comportamento generali

In relazione alle Attività Sensibili individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici.

#### 1) *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

Le funzioni aziendali che costituiscono la struttura dell'organizzazione di Brescia Calcio S.p.A. devono essere caratterizzate dalla formale distinzione dei ruoli, dei relativi poteri e responsabilità. I terzi che entrano in contatto con la Società devono poter aver accesso con facilità alle informazioni relative ai poteri, responsabilità e limiti attribuiti ad ogni funzione aziendale della società.

In ogni singolo processo deve essere assicurata la distinzione tra il soggetto che assume la decisione, chi ne cura l'esecuzione e colui che ne effettua il controllo.

Deve essere garantita la tracciabilità di ogni processo per poter risalire al soggetto che pone in essere l'attività ed individuare il contenuto della stessa.

I dipendenti e chiunque operi a diverso titolo per conto della Società, hanno il divieto di porre in essere condotte che possano integrare, ancorché indirettamente, le fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nell'ambito di ogni operazione e, dunque, di ogni processo attinente ai rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere seguite le seguenti disposizioni regolamentari:

- ogni atto o documento deve essere sottoscritto dal suo autore;
- ogni atto o documento relativo alla gestione amministrativa deve essere conforme alla normativa vigente;
- ogni atto o dichiarazione destinata a soggetti pubblici o privati per l'ottenimento di finanziamenti deve essere conforme alla realtà;
- è vietato destinare somme ricevute da organismi pubblici per scopi diversi da quelli per i quali erano stati richiesti ed ottenuti;
- ogni trasferimento di fondi societari deve essere registrato e documentato;
- il sistema di ripartizione dei poteri, con particolare riferimento al sistema di deleghe e procure, deve essere conforme ai compiti ed alle attribuzioni proprie del personale interessato. Anche per i liberi professionisti i poteri conferiti devono costituire componente propria del mandato o dell'incarico;
- le procedure di selezione del personale, avanzamento di carriera, elargizione di premi o incentivi devono essere ispirate a criteri meritocratici;
- è vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzioni, di avanzamenti di carriera, omaggi e liberalità) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro familiari, anche per interposta persona, finalizzati a ad ottenere un indebito vantaggio per Brescia Calcio S.p.A.;
- è vietato ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità da persone o enti terzi che entrino in



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

- rapporto con Brescia Calcio S.p.A. oltre il modico valore e comunque finalizzate a conseguire un indebito trattamento in violazione della normativa;
- il riconoscimento di commissioni, sconti, crediti e abbuoni deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente soltanto a seguito della presentazione della documentazione di supporto;
  - è vietato stipulare contratti di fornitura con persone o enti vicini o graditi a soggetti pubblici, se finalizzati a raggiungere un vantaggio non lecito ed in mancanza dei requisiti di qualità, sicurezza e convenienza;
  - viene fatto divieto di acquistare beni e servizi a prezzi superiori a quelli di mercato;
  - è vietato alterare o utilizzare in modo non proprio o abusivo i sistemi informatici aziendali;
  - è vietata la creazione di fondi originati da fatturazioni non corrispondenti alla realtà;
  - i compensi di agenti ed intermediari devono essere parametrati ai rapporti contrattuali esistenti ed all'incarico assegnato.

### **2) *Rapporti con l'Autorità Giudiziaria***

Chiunque operi per conto di Brescia Calcio S.p.A. deve astenersi dal contattare le persone chiamate dall'autorità giudiziaria per rendere dichiarazioni, né deve avere qualsiasi tipo di colloquio, con le medesime, avente ad oggetto la questione processuale; allo stesso modo chiunque operi conto della Società deve astenersi dal contattare coloro che, non ancora chiamati a rendere dichiarazioni dall'autorità giudiziaria, siano a conoscenza di fatti rilevanti sotto il profilo penale, al fine di condizionarne le future possibili dichiarazioni.

I presidi organizzativi "generalisti" che devono essere posti in essere dalla Società (Codici, Procedure organizzative, Istruzioni operative, Sistemi informatici), a fronte del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, sono i seguenti:

- qualora un soggetto apicale della società ovvero un suo sottoposto sia chiamato (rispettivamente nella veste di indagato/imputato, persona informata sui fatti/testimone o teste assistito/imputato in procedimento connesso) a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito ad attività connessa alla gestione ed all'amministrazione della Società, è tenuto a mantenere il massimo riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo.
- il soggetto apicale, o suo sottoposto, ha altresì l'obbligo di rigettare fermamente qualsiasi tentativo proveniente da altri Dirigenti o Dipendenti volto a condizionare il contenuto delle proprie dichiarazioni o ad indurlo, qualora consentito dalla legge, ad avvalersi della facoltà di non rispondere.
- qualora egli riceva indebite pressioni in tal senso o promesse di denaro od altra utilità volte al medesimo scopo, è tenuto ad informare immediatamente il proprio superiore gerarchico od il soggetto a questi gerarchicamente sovraordinato qualora l'indebita pressione e la promessa di beni od utilità provenga dal proprio superiore gerarchico.
- la medesima comunicazione deve altresì essere inoltrata tempestivamente all'Organismo di



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

Vigilanza per i provvedimenti di competenza.

Gli stessi principi, in quanto applicabili, sono osservati anche da terzi interessati in relazione alle dichiarazioni dai medesimi rilasciate all'Autorità Giudiziaria in merito a vicende di qualsiasi natura inerenti la Società di cui gli stessi siano a conoscenza.

**3) *Rapporti con i privati***

Come principio generale, la Società non tollera al proprio interno il ricorso alla tangente o alla corruzione, in qualsiasi forma essa sia attuata, come modalità di svolgimento delle attività aziendali, e ha pertanto già da tempo codificato nel proprio Codice Etico, una serie di principi e di regole generali di comportamento cui i dipendenti della Società devono rigorosamente attenersi.

In linea generale, nessuno di coloro che agiscono in nome e per conto di Brescia Calcio S.p.A. può offrire, promettere o dare elargizioni in denaro ad alcuno, così come non può richiedere, acconsentire o accettare di ricevere elargizioni in denaro da alcuno.

In aggiunta, un piano anticorruptivo interno alla Società per dirsi efficace deve necessariamente passare attraverso i seguenti passaggi/strumenti di verifica:

- adeguata tenuta dei libri contabili;
- effettivo controllo interno e monitoraggio;
- diffusione e formazione;



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 3. Standard di controllo specifici

In relazione alle Attività Strumentali individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici.

#### 1) *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

- la Società conferisce formalmente delega apposita ai suoi dipendenti ed a chiunque intrattenga rapporti a suo nome con la P.A.;
- in caso di conflitto di interesse o comunque in caso di qualunque criticità emersa nei rapporti con la P.A. deve essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza;
- le persone che prendono parte allo stesso processo devono procedere ad una completa e reciproca informazione;
- ogni operatore che abbia accesso alla rete informatica aziendale deve essere munito di user ID e password che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase di sua competenza, tali chiavi di accesso non possono essere comunicate a terzi;
- è vietato utilizzare lo user ID o la password di altro operatore;
- i contratti tra la Società ed i collaboratori e fornitori devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e devono prevedere il pieno rispetto di quanto indicato nelle presenti procedure;
- le procedure di individuazione di collaboratori, fornitori e consulenti devono essere improntate a criteri meritocratici, nei contratti con gli stessi deve essere contenuta apposita clausola che determini le conseguenze sotto il profilo contrattuale nel caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, nel Codice Etico e, a maggior ragione, nel caso di effettiva commissione di un fatto di reato. Tali conseguenze debbono preferibilmente tradursi in una clausola di risoluzione espressa del rapporto contrattuale;
- nei contratti di appalti di servizi devono essere definite ed esplicitate le singole responsabilità, le attività di controllo e di informazione tra i contraenti. Devono essere inoltre definite le modalità e le procedure di erogazione del servizio. Devono altresì essere inserite clausole che garantiscano il rispetto del D.Lgs. n. 231/2001;
- in ordine a controlli od ispezioni giudiziarie, tributarie, amministrative ovvero in ambito salute e sicurezza sul lavoro occorre redigere apposito verbale con relazione del soggetto responsabile della funzione aziendale interessata dall'accertamento. Tale documentazione deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza allorché si siano evidenziate criticità rilevanti ai fini della corretta applicazione del Modello di Organizzazione;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti devono contenere elementi veritieri e non essere fondate, anche solo in parte, su omissioni rilevanti. In caso di ottenimento delle prestazioni economiche deve essere predisposto idoneo rendiconto in ordine all'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;
- coloro che svolgono funzioni di controllo, con particolare riguardo agli adempimenti relativi



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

- a questioni di carattere patrimoniale, devono riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali situazioni di irregolarità ovvero ad anomalie;
- ogni spesa di rappresentanza deve essere registrata e rendicontata.

### 2) *Rapporti con l'Autorità Giudiziaria*

Nel caso in cui la Società o un proprio esponente si trovino coinvolti in indagini da parte dell'autorità giudiziaria, tutti i Destinatari, se chiamati a rendere dichiarazioni alla medesima autorità, devono ritenersi completamente liberi di rispondere secondo verità.

Brescia Calcio S.p.A. assicura infatti a tutti i Destinatari che il fatto della loro collaborazione con gli inquirenti non potrà mai essere fonte di pregiudizio, discriminazione o valutazione negativa da parte dell'azienda.

Brescia Calcio S.p.A., anzi, indica come espresso obbligo di ogni Destinatario il dovere di rispondere secondo verità, completezza e trasparenza alle richieste di informazioni dell'autorità giudiziaria.

Brescia Calcio S.p.A. tutela la riservatezza del Destinatario di volta in volta interessato: nessuno dovrà mai ritenersi in obbligo di comunicare alla Società la circostanza di un'eventuale convocazione o di un'avvenuta audizione, così come mai potrà essere fonte di un giudizio negativo dell'azienda il fatto del dipendente di aver mantenuto quelle circostanze riservate.

Più in generale, qualora emergesse l'esistenza di un'indagine nei confronti dell'azienda o di un suo esponente, la Società provvederà ad individuare, tra i propri dirigenti, un soggetto responsabile del procedimento, cui competeranno l'apertura e la tenuta di un apposito fascicolo in cui saranno conservati tutti gli atti ufficiali del procedimento (eventuali avvisi di garanzia, verbali di perquisizione, di sequestro e quant'altro), nonché sarà registrata una cronologia dei principali sviluppi della vicenda.

Tendenzialmente, all'emersione dell'esistenza di indagini, Brescia Calcio S.p.A. investirà immediatamente della questione un legale di fiducia, da cui si farà assistere sin dalle prime fasi del procedimento.

Dell'esistenza delle indagini sarà prontamente informato l'Organismo di Vigilanza, cui sarà altresì indicata l'identità del soggetto incaricato della tenuta del fascicolo e del difensore di fiducia.

È fatto obbligo a qualunque Destinatario di informare di ogni eventuale tentativo di condizionamento (o comunque di ogni altra circostanza che possa aver indotto il sospetto di un simile tentativo) l'Organismo di Vigilanza, che provvederà ad assumere al riguardo ogni idonea iniziativa.

### 3) *Rapporti con i privati*

#### (i) Fornitori

I fornitori hanno l'obbligo di rispettare i principi etici e le regole di comportamento adottati da Brescia Calcio S.p.A. e sintetizzati nella presente Parte Speciale, oltre che nel suo Codice Etico.

I processi di selezione dei fornitori sono fissati dalla Società con apposite procedure che prevedono espressamente la ripartizione dei ruoli ed un doppio controllo nella scelta dei fornitori e i criteri



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

oggettivi di valutazione degli stessi, nel monitoraggio sul rispetto, da parte di questi, degli standard fissati dalla Società.

*(ii) Organizzazione di eventi di intrattenimento e di marketing*

È consentita l'organizzazione di eventi di intrattenimento a condizione che siano connessi con la presentazione o con la promozione dei prodotti o del *brand* di Brescia Calcio S.p.A..

Allo stesso modo, è consentita la distribuzione di prodotti promozionali o di marketing ai clienti della Società, a condizione che i prodotti promozionali consegnati siano di quantità e importo ragionevoli e comunque sempre connessi al business aziendale.

*(iii) Omaggi*

È vietata qualsiasi forma di regalo a controparti commerciali o a loro familiari o a persone che intrattengono con questi stretti rapporti personali, se non si caratterizzano per l'esiguità del valore o non sono volti a promuovere iniziative di carattere culturale o artistico, o ancora se non sono tesi a promuovere l'attività aziendale.

In ogni caso, i regali e gli omaggi sono sempre preventivamente approvati dalla Società. I regali offerti - con la sola eccezione di quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte e necessarie verifiche.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

#### **4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento al rischio di commissione dei reati menzionati contro la Pubblica Amministrazione, ha il compito di:

- curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'Autorità Giudiziaria e con i privati da parte dei soggetti a ciò esplicitamente delegati dalla Società, nell'osservanza dei principi e delle procedure indicati nella presente parte speciale;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle procedure e dei principi di comportamento indicati nella presente parte speciale e verificare la necessità di integrazioni da proporre in forma scritta al Consiglio di Amministrazione;
- esaminare eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da terzi o da qualsiasi soggetto interno alla Società ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;

L'Organismo di Vigilanza potrà accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti aziendali rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

La Società garantisce l'istituzione di flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza ed i responsabili dei settori competenti, ovvero di ogni altro soggetto ritenuto rilevante dallo stesso Organismo di Vigilanza che, in ogni caso, potrà procedere all'audizione degli stessi ogni volta ciò venga ritenuto opportuno.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello;



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**PARTE SPECIALE B – Reati informatici e delitti in materia di violazione del diritto  
d'autore**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- delitti informatici (art. 24-*bis*, Decreto 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno degli articoli sopra esposti, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

## **1. Le Attività Sensibili**

Le aree ritenute sensibili in ordine al rischio commissione dei delitti informatici e del trattamento illecito di dati sono da individuarsi in linea generale in tutte le attività connesse all'uso di supporti informatici ed in particolare rispetto all'accesso e gestione dei dati informatici a disposizione della società nelle sue strutture ed aree di competenza, in particolare si ritiene sottoposto a particolare rischio la gestione delle seguenti attività:

- invio dati e rendicontazione alla Pubblica Amministrazione;
- attività ordinaria sul server aziendale e sugli strumenti informatici di lavoro;
- archiviazione sostitutiva di dati su supporti informatici con valore certificativo o probatorio.

Rispetto alle fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-novies del Decreto (delitti in materia di violazione del diritto d'autore) i reati previsti nella presente sezione devono ritenersi atipici. Il rischio in ordine alla possibile commissione di tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività di Brescia Calcio S.p.A. deve ritenersi trascurabile, non evidenziandosi aree di potenziale pericolo e neppure processi sensibili. L'analisi della tipologia delle attività della Società induce a ritenere minima la sussistenza di un rischio di commissione dei reati in esame.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Principi di comportamento generali

Brescia Calcio S.p.A. adotta una serie di procedure di tutela dei dati informatici ispirate ad alcuni principi generali quali:

- riservatezza: occorre garantire la conservazione di dati contro l'accesso e l'utilizzo non autorizzato. Le informazioni riservate devono essere protette in modo tale che l'informazione sia accessibile esclusivamente a coloro i quali sono autorizzati a conoscerla;
- garanzia dell'autenticità dei dati: ogni dato aziendale deve essere quello originariamente immesso nel sistema informatico e può essere modificato esclusivamente in modo legittimo. Si deve garantire che le informazioni vengano trattate in modo tale che non possano essere modificate da soggetti non autorizzati;
- reperibilità dei dati: occorre garantire la reperibilità dei dati aziendali nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione.

Sulla base di tali principi generali si prevedono i seguenti divieti a carico di membri, dipendenti della società o collaboratori esterni:

- realizzare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato relative ai dati informatici;
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale;
- alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni;
- detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

utilità.

In tal senso viene fatto obbligo ai soggetti sopra indicati di:

- utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
- non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi;
- in caso di smarrimento o furto, informare tempestivamente i Sistemi Informativi e gli uffici amministrativi e presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria preposta;
- evitare di introdurre e/o conservare in azienda (in forma cartacea, informatica e mediante utilizzo di strumenti aziendali), a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi, salvo se acquisiti con il loro espresso consenso nonché applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate dal responsabile del settore o la cui provenienza sia dubbia;
- evitare di trasferire all'esterno dell'Azienda e/o trasmettere files elettronici, documenti, o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà della Società stessa, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione del proprio Responsabile;
- evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio PC oppure consentire l'utilizzo dello stesso ad altre persone non autorizzate;
- evitare l'utilizzo di passwords di altri utenti aziendali, neppure per l'accesso ad aree protette in nome e per conto dello stesso, salvo espressa autorizzazione del Responsabile del settore;
- evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- utilizzare la connessione a Internet per gli scopi e il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività che hanno reso necessario il collegamento;
- rispettare le procedure e gli standard previsti, segnalando senza ritardo alle funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;
- impiegare sulle apparecchiature della Società solo prodotti ufficialmente acquisiti dalla Società stessa;
- astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- osservare quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali per la protezione e il controllo dei sistemi informatici.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 3. Standard di controllo specifici

In relazione alle Attività Sensibili individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici:

- separazione dei compiti: risulta necessario distinguere le funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla; in particolare, si richiede una distinzione di ruoli tra gestione e controllo di un processo, tra progettazione ed esercizio e tra acquisto di beni e risorse e relativa contabilizzazione;
- tracciabilità: ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. La procedura di svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile, anche tramite appositi supporti documentali.

Occorre inoltre osservare le seguenti regole per la gestione e il monitoraggio degli accessi ai sistemi informatici e telematici:

- redazione, diffusione e conservazione dei documenti normativi, tecnici e di indirizzo necessari per un corretto utilizzo del sistema informatico da parte degli utenti e per una efficiente amministrazione della sicurezza da parte delle funzioni a ciò preposte;
- attuazione di una politica di formazione e/o di comunicazione inerente alla sicurezza volta a sensibilizzare tutti gli utenti;
- attuazione di un sistema di accesso che preveda la verifica del diritto di utilizzo nonché il controllo sull'uso delle risorse da parte degli utenti;
- attuazione di un sistema che prevede la registrazione delle operazioni che possono comportare rischi per la conservazione dei dati critici;
- attuazione di un'attività di analisi degli eventi registrati volta a rilevare e a segnalare eventi anomali che, discostandosi da standard, soglie e prassi stabilite, possono essere indicativi di eventuali minacce;
- protezione del trasferimento dati al fine di assicurare riservatezza, integrità e disponibilità ai canali trasmissivi e alle componenti di networking;
- attuazione di una politica di gestione e controllo della sicurezza fisica degli ambienti e delle risorse;
- definizione delle modalità di accesso alle applicazioni, dati e programmi e le procedure di controllo idonee a verificare se l'accesso è consentito o negato in base alle suddette regole e a verificare il corretto funzionamento delle regole di disabilitazione delle porte non attive.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

#### **4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza con specifica attenzione alla prevenzione dei reati informatici sono i seguenti:

- verificare e richiedere l'aggiornamento delle istruzioni standardizzate relative ai principi e comportamenti previsti dal presente modello in materia di reati informatici. Verificare la conservazione di tali istruzioni su supporto cartaceo o informatico;
- svolgere verifiche periodiche sull'efficacia ed il rispetto delle procedure interne inerenti alla gestione dei sistemi informatici ed altre attività volte a prevenire la commissione dei reati;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo, da terzi o da qualsiasi Esponente Aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **PARTE SPECIALE C - Reati contro l'industria ed il commercio**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie a cui fa riferimento la presente Parte Speciale, si rinvia all'Elenco Reati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

I reati previsti nella presente Parte Speciale devono ritenersi atipici.

Il rischio in ordine alla possibile commissione di tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività della Società deve ritenersi trascurabile: non si evidenziano, infatti, né aree di potenziale pericolo né processi sensibili.

Un processo esposto al rischio di commissione dei reati in esame è sicuramente quello relativo alla vendita del *merchandising* della Società: quand'anche i beni commercializzati con il marchio della Società siano prodotti da terzi, infatti, non sarà escluso il rischio di concorso nelle fattispecie relative alle qualità dei prodotti ceduti (ad es. frode in commercio).

L'analisi della tipologia di attività della società induce in ogni caso a ritenere minima la sussistenza di una reale probabilità di commissione dei reati in esame.

Il rispetto dei principi e delle norme contenute nel Codice etico, unitamente ai protocolli operativi possono ritenersi misure sufficienti per valutare il rischio come accettabile.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

## **2. Principi di comportamento generali**

La commissione dei reati sopra richiamati investe la responsabilità della società qualora le ipotesi delittuose siano poste in essere da soggetti intranei nell'interesse o a vantaggio dell'impresa che abbiano funzioni di natura apicale o subordinata. I protocolli di gestione, pertanto si indirizzano ad alcune fasi tipiche dell'attività:

- la diffusione delle notizie o informazioni sulla qualità dei prodotti commercializzati;
- l'etichettatura o il confezionamento;
- l'approvvigionamento delle materie prime per la fabbricazione dei prodotti. La società, pertanto, vieta ai propri dipendenti la divulgazione di informazioni ingannevoli sull'origine, qualità, caratteristiche e provenienza dei prodotti immessi sul mercato estendendo il divieto ai fornitori e verifica che le indicazioni su eventuali volantini promozionali corrispondano alla reale identità del bene immesso sul mercato.

Allo stesso modo è prevista una verifica sulla completezza, correttezza e conformità dei contrassegni apposti sui prodotti prima che vengano inseriti sul mercato.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L' Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in esame al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati Societari secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **PARTE SPECIALE D – Reati Societari**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alla seguente tipologia di Reati Presupposto:

- Reati societari (art. 25-ter Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-ter si rinvia all'Elenco Reati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

L'area di rischio individuata come rilevante concerne la formazione delle comunicazioni sociali nel loro complesso.

Assume particolare rilievo quale processo sensibile la predisposizione delle comunicazioni a terzi relative alla situazione economica patrimoniale e finanziaria di Brescia Calcio S.p.A. (bilancio di esercizio).

Il rischio che si individua è insito nella possibilità che siano alterati o falsificati dati o elementi da registrare al fine di fornire una rappresentazione contabile difforme da quella reale.

I processi sensibili considerabili a rischio possono, dunque, individuarsi in:

- attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione delle operazioni di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci ed in altri documenti di impresa valutazione poste di bilancio;
- acquisto di beni e servizi;
- rapporti con gli organi di controllo e le autorità di vigilanza, con particolare riferimento alla predisposizione delle comunicazioni;
- gestione delle risorse finanziarie;
- predisposizione delle comunicazioni ai soci ed ai terzi inerenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- deliberazioni del consiglio di Amministrazione;
- gestione dei rapporti e degli adempimenti verso i soci, i sindaci, i soggetti responsabili del controllo contabile e gli organismi di controllo;
- gestione delle operazioni straordinarie e delle operazioni con parti correlate.

I principi e le procedure di seguito elencate devono essere rispettate anche nelle aree, non espressamente previste, che risultino in concreto interessate.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Principi di comportamento generali

In relazione alle Attività Sensibili individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici.

Tutti coloro che prestano la loro attività per conto di Brescia Calcio S.p.A., in ogni ambito e con qualsiasi ruolo, devono conoscere e rispettare le disposizioni normative concernenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario della società, per quanto attiene alle rispettive competenze, con particolare riferimento alle normative in ordine alla trasparenza societaria ed alla tutela del capitale sociale, con conseguente relativo divieto di porre in essere qualsiasi condotta tale da integrare, direttamente o indirettamente, i reati previsti quali presupposto della responsabilità della società secondo il disposto dell'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001.

Viene fatto obbligo nei confronti di coloro che operano per conto della Società di osservare i seguenti principi in materia di registrazione contabile:

- fornire ai terzi ed ai soci un'informazione completa, veritiera e corretta in ordine alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- osservare scrupolosamente le normative in ordine alle comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, procedendo senza ritardo con correttezza e secondo buona fede;
- osservare i principi di correttezza, responsabilità e trasparenza con gli istituti di credito e con enti erogatori di finanziamenti;
- rispettare il principio di correttezza nella redazione delle contabilità societaria rispetto all'effettivo svolgimento della gestione di Brescia Calcio S.p.A..

È fatto espresso divieto di:

- porre in essere condotte che determinino l'omissione di dati ed informazioni previsti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Brescia Calcio S.p.A.;
- comunicare dati o elementi falsi, lacunosi e non rispondenti alla realtà sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nell'elaborazione dei bilanci, o in ogni altra relazione o comunicazione;
- porre in essere condotte d'intralcio all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte della società di revisione dei conti in ordine all'effettivo accertamento della situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- introdurre elementi o dati inesatti, anche parzialmente o falsi nelle comunicazioni;
- omettere di effettuare le segnalazioni periodiche nonché la trasmissione di dati e dei documenti previste dalla legge ovvero richiesti da un'autorità di vigilanza;
- porre in essere condotte ostruzionistiche rispetto all'esercizio delle funzioni di vigilanza con particolare riguardo ad ispezioni da parte delle autorità pubbliche di vigilanza;
- divulgare a terzi, direttamente o indirettamente, informazioni rilevanti nonché inerenti Brescia Calcio S.p.A., fatte salve le comunicazioni previste ex lege ovvero richieste dalle pubbliche autorità;



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

L'obiettivo della raccolta e gestione dei dati contabili deve essere la rappresentazione accurata della situazione gestionale della Società.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto, al fine di consentire:

- l'agevole ricostruzione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'individuazione dei soggetti intervenuti.

Deve essere garantita e permessa ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale secondo le previsioni di legge.

Il Consiglio di Amministrazione deve garantire il corretto svolgimento dell'attività di controllo attribuita agli organi preposti, anche soddisfacendo eventuali richieste di informazioni e rendendo disponibili i documenti necessari all'esercizio del controllo.

In ordine alle disposizioni del patrimonio sociale ogni operazione idonea ad incidere sull'integrità del patrimonio indisponibile della società non può essere effettuata se non previa puntuale verifica in ordine alla consistenza dello stato patrimoniale e solo a seguito dell'acquisizione preventiva del parere degli organi di controllo.

Le operazioni che possono incidere in modo significativo sul patrimonio della società devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

I destinatari devono osservare le norme di legge poste a tutelare dell'integrità e l'effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie di creditori e dei terzi.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 3. Standard di controllo specifici

Il bilancio deve essere redatto con chiarezza e trasparenza al fine di offrire la situazione contabile della società in modo corretto e veritiero.

Le procedure di redazione dei documenti del bilancio devono essere redatte in osservanza dei seguenti principi:

- individuare i criteri contabili da utilizzare per l'elaborazione dei dati, i tempi di redazione per la consegna ed i dati e le informazioni che devono essere fornite per ogni funzione in modo esaustivo e completo;
- adottare un sistema che consenta la tracciabilità nella trasmissione dei dati alla funzione responsabile e conseguentemente l'identificazione dei soggetti responsabili dell'inserimento dei dati nel sistema stesso.

Nell'ambito della redazione del bilancio il Responsabile dell'Area Amministrativa ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione firmano una lettera, da presentare al Consiglio di Amministrazione ed alla società di revisione in occasione della delibera di approvazione del bilancio, attestante:

- la veridicità, correttezza, precisione e completezza dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio ovvero negli altri documenti contabili e nei documenti ad essi connessi, nonché negli elementi di informazione posti a disposizione della società;
- la mancanza di elementi da cui desumere che le dichiarazioni ed i dati raccolti siano incompleti ovvero inesatti;
- la predisposizione di un adeguato sistema di controllo finalizzato a fornire la massima attendibilità sui dati di bilancio.

La predetta dichiarazione deve essere trasmessa altresì all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può chiedere di esaminare la bozza di bilancio e la relativa nota integrativa in prossimità della riunione del Consiglio di Amministrazione per l'esame e l'approvazione del bilancio stesso e chiedere chiarimenti ai soggetti che hanno predisposto i predetti documenti ed al soggetto deputato al controllo.

Al fine di raggiungere l'obiettivo della prevenzione in ordine alla possibile commissione di reati si fa espressa previsione in ordine alla predisposizione, anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza:

- della formalizzazione ed aggiornamento dei regolamenti e protocolli interni e delle procedure aventi ad oggetto il rispetto della normativa societaria;
- di previsione di incontri periodici tra i soggetti incaricati del controllo legale dei conti, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

I registri contabili obbligatori, i documenti contabili e quanto altro sia idoneo a dimostrare i processi di registrazione e contabilizzazione dei fatti aziendali, devono essere conservati in archivi, anche elettronici, accessibili facilmente al solo personale incaricato, per almeno dieci anni.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

#### **4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Fermo restando i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei Reati Societari, lo stesso è tenuto a:

- verificare il rispetto da parte dei Soggetti Apicali e Sottoposti delle prescrizioni e dei comportamenti esposti ai precedenti precedente paragrafi e nelle Procedure aziendali;
- monitorare l'efficacia delle procedure interne e delle regole di corporate governance per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;
- effettuare le verifiche di corretta applicazione delle deleghe in vigore, raccomandando eventuali modifiche, qualora le deleghe non siano in linea con le responsabilità assegnate;
- esaminare eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari.

L' Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati societari al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati Societari secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello; più in particolare la relazione informativa, che lo stesso dovrà predisporre su base almeno semestrale, verrà inviata al Consiglio di Amministrazione; relazionerà inoltre regolarmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI

**PARTE SPECIALE E – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* Decreto 231);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* Decreto 231);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno degli articoli sopra elencati, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

#### ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio***

I reati descritti determinano un rischio in merito a specifiche aree della struttura societaria di Brescia Calcio S.p.A..

In particolare, i processi sensibili che possono ritenersi a rischio nell'ambito dell'attività della Società sono i seguenti:

- gestione della contabilità e del bilancio;
- gestione dei finanziamenti;
- gestione dei flussi finanziari;
- acquisti e/o autorizzazioni di approvvigionamenti di beni e servizi;
- conferimento incarichi professionali e consulenze;
- gestione dei rimborsi spese a dipendenti, collaboratori e tesserati;
- gestione della tesoreria;
- organizzazione di eventi con utilizzo di marchi proprio o altrui;
- omaggi e liberalità.

#### ***Reati di criminalità organizzata, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico***

Il rischio in ordine alla possibile commissione delle fattispecie di reato indicate nell'ambito dell'attività di Brescia Calcio S.p.A. deve ritenersi modesto, non evidenziandosi significative aree di potenziale pericolo e neppure processi sensibili a rischio specifico.

L'unica fattispecie che si ritiene possa comportare un rischio di realizzazione deve individuarsi nella fattispecie di cui all'art. 416 c.p.. Alcune vicende giudiziarie che hanno coinvolto società calcistiche insegnano che anche nell'ambito dell'attività sportiva possono commettersi reati associativi finalizzati ad ottenere seri vantaggi per le singole compagini societarie. Occorre osservare come queste esperienze giudiziarie siano state espressioni di una distorsione dei normali processi che caratterizzano l'attività di una società sportiva, con finalità di alterazione dei risultati delle singole competizioni. I principi indicati nel Codice Etico e le regole in esso contenute hanno lo scopo di temperare le possibili condotte poste in essere al fine di raggiungere risultati sportivi attraverso la commissione di condotte penalmente rilevanti.

#### ***Reati transnazionali***

Anche rispetto all'ipotesi di reato transnazionale, per le attività svolte dalla Società, si ritiene di dover considerare il solo reato di associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p..

Le attività sensibili svolte dalle strutture organizzative della Società ineriscono i rapporti stabili con la F.I.G.C., con le leghe italiane, con federazioni estere, la FIFA, l'UEFA e Leghe estere.

Brescia Calcio S.p.A. prevede il divieto assoluto per i propri dipendenti di commettere o adottare condotte che possano costituire o essere collegate ai reati transnazionali, quali:



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

- associarsi allo scopo di commettere più delitti;
- fare parte, quale che sia il ruolo rivestito, di associazioni di tipo mafioso o comunque illecite;
- compiere atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero in violazione delle disposizioni di legge, ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale di uno straniero in altro Stato del quale la persona non sia cittadina o non abbia il titolo di residenza permanente;
- compiere le medesime condotte di cui al punto precedente con il fine di reclutare persone o che riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento.

L'Area maggiormente sensibile è quella sportiva, con particolare riferimento ai rapporti con F.I.G.C., leghe, federazioni estere, FIFA e UEFA.

Preventivamente la Società dispone il divieto assoluto per i propri Dipendenti di commettere o adottare condotte che possano costituire o essere collegate ai reati transnazionali.

L'Area amministrativa, nella gestione dei rapporti economici finanziari con FIGC, leghe, UEFA e FIFA ha l'onere di mantenere i rapporti operativi con gli istituti di credito utilizzati e deve provvedere a mantenere un fascicolo aggiornato con le condizioni economiche e contrattuali applicate alla Società. Gli addetti dell'Area, inoltre, devono provvedere a monitorare i flussi in entrata ed in uscita, predisponendo periodicamente, o a richiesta, la situazione dei saldi di conto corrente.

La Società prevede un controllo accurato delle proposte di fornitura di beni e servizi avendo cura, in primo luogo, degli aspetti regolamentari - normativi e di sicurezza piuttosto che alle condizioni economiche applicate.

La selezione dei fornitori avviene attraverso la richiesta ed analisi di almeno due preventivi per categoria merceologica e la scelta verterà tra coloro i quali siano ritenuti in grado di presentare idonee offerte concorrenziali o, in mancanza, alle imprese individuate attraverso indagine di mercato.

I fornitori della Società devono rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza.

Inoltre, la Società richiede e verifica che i propri partner rispettino gli obblighi di legge in tema di:

- tutela del lavoro minorile e delle donne;
- condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
- diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **2. Principi di comportamento generali**

### ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio***

I membri, dipendenti ed i collaboratori esterni di Brescia Calcio S.p.A. devono obbligatoriamente evitare di realizzare condotte che integrino, anche indirettamente le fattispecie di reato indicate nella presente sezione di parte speciale.

In particolare, è fatto esplicito divieto di:

- effettuare operazioni di trasferimento di denaro senza verificare la coincidenza tra i destinatari dei pagamenti e le controparti coinvolte nelle transazioni e tra gli ordinanti dei pagamenti e le controparti coinvolte nelle transazioni;
- effettuare trasferimenti di denaro contante tramite esercenti di attività di prestazione di servizi di pagamento nella forma dell'incasso e trasferimento fondi;
- aprire conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- utilizzare conti correnti aperti presso Stati esteri al solo scopo di non far figurare la movimentazione di somme di denaro;

In ordine all'acquisto/vendita di beni è fatto obbligo di osservare i seguenti comportamenti:

- divieto di acquistare, ricevere, sostituire beni che si ritiene, ovvero si sospetta, abbiano provenienza illecita;
- individuazione di un soggetto responsabile per i singoli processi di acquisto o ricezione di beni;
- acquisizione di informazioni commerciali sul fornitore di beni da acquistare, valutazione del prezzo proposto in relazione ai valori di mercato e controllo della corrispondenza tra i destinatari dei pagamenti ed i soggetti effettivamente coinvolti nella transazione commerciale;
- tracciabilità degli acquisti e delle vendite attraverso idonea documentazione fiscale e contabile;
- tracciabilità dei pagamenti, con il minimo ricorso all'uso dei contanti;
- verifica del soggetto che esegue il trasferimento di denaro;
- verifica nel caso di investimenti o sponsorizzazioni di terzi della congruità economica e degli scopi dell'attività posta in essere;
- obbligo di comunicazione di eventuali anomalie o criticità al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

### ***Reati di criminalità organizzata, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, anche transnazionali***

I presidi organizzativi generali che devono essere attuati per prevenire la commissione di reati di criminalità organizzata e di terrorismo, anche transnazionali, sono i seguenti:

- la formazione e l'attuazione delle decisioni rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del modello e del codice etico;
- -sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo;



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della società sono sempre documentati e ricostruibili;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale devono essere congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun dipendente della federazione;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate e la conoscenza da parte dei soggetti esterni del sistema di deleghe e dei poteri di firma è garantito da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- non vi deve essere identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

### **3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza con specifica attenzione ai reati in analisi sono i seguenti:

- verificare e richiedere l'aggiornamento delle procedure standardizzate relative ai principi e comportamenti previsti dal presente modello in materia dei reati relativi alla presente parte speciale;
- svolgere verifiche periodiche sull'efficacia ed il rispetto delle procedure interne;
- esaminare eventuali specifiche segnalazioni provenienti dagli organi di controllo, da terzi o da qualsiasi Esponente Aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- richiedere periodicamente con scadenza almeno trimestrale una relazione al responsabile del settore amministrazione, finanze e controllo in merito al funzionamento delle procedure relative alla presente parte speciale.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello; più in particolare la relazione informativa verrà inviata al Consiglio di Amministrazione; relazionerà, inoltre, regolarmente il Presidente del Consiglio di Amministrazione.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**PARTE SPECIALE F – Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*, Decreto 231);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno degli artt. 25-*quinqüies* e 25-*duodecies*, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

#### *Delitti contro la personalità individuale*

I reati previsti nella presente Parte Speciale debbono ritenersi atipici.

Il rischio in ordine alla possibile commissione di tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività dello Brescia Calcio S.p.A. deve ritenersi trascurabile.

L'analisi della tipologia dell'attività svolta dalla Società induce a ritenere minima la sussistenza di un rischio di commissione dei reati in esame. Il rispetto dei principi e delle regole sanciti dal Codice Etico può ritenersi misura sufficiente per valutare il rischio come accettabile unitamente al rispetto delle disposizioni sancite nelle procedure operative e nelle istruzioni di lavoro allegate al presente Modello di Organizzazione perché protocolli di condotta idonei a caratterizzare la complessiva attività dei singoli, dei soggetti apicali e della società in senso conforme ai dettami normativi e che, se rispettati, possono portare il rischio reato nella sfera del rischio accettabile.

Le attività sensibili, svolte dalle strutture organizzative della società, sono le seguenti.

- a) rapporti con F.I.G.C., Leghe nazionali, federazioni estere, FIFA, UEFA e Leghe estere.

La Società ha impone il divieto assoluto per i propri Dipendenti di commettere o adottare condotte che possano costituire o essere collegate ai reati contro la personalità individuale, quali:

- compiere atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero in violazione delle disposizioni di legge, ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale di uno straniero in altro Stato del quale la persona non sia cittadina o non abbia il titolo di residenza permanente;
- compiere le medesime condotte di cui al punto precedente con il fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o che riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento.

- b) Organizzazione viaggi di lavoro per i Dipendenti e rapporti con catene alberghiere, compagnie aeree, società di "business travel" e di autonoleggio, anche estere

La Società prevede un controllo accurato delle proposte di fornitura di beni e servizi avendo cura in primo luogo degli aspetti regolamentari, normativi e di sicurezza piuttosto che alle condizioni economiche applicate. I fornitori devono rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza. Brescia Calcio S.p.A. richiede e verifica che i propri partner rispettino gli obblighi di legge in tema di:

- tutela del lavoro minorile e delle donne;
- condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
- diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

- c) Gestione rapporti stabili con ambasciate (ad es. rilascio visti) fornitori, Federazioni estere



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

*(aspetti operativi) e con FIFA e UEFA*

La Società impone il divieto assoluto per i propri Dipendenti di commettere o adottare condotte che possano costituire o essere collegate ai reati contro la personalità individuale, quali:

- compiere atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero in violazione delle disposizioni di legge, ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale di uno straniero in altro Stato del quale la persona non sia cittadina o non abbia il titolo di residenza permanente;
- compiere le medesime condotte di cui al punto precedente con il fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o che riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento.

***Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***

Le attività sensibili svolte dalle strutture organizzative della Società riguardano l'assunzione del personale, anche appartenente a categorie protette.

I reati astrattamente configurabili consistono nelle suesposte violazioni delle disposizioni contro l'immigrazione clandestina (D. Lgs. 286/98).



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **2. Principi di comportamento generali**

Per prevenire il rischio di commissione dei reati di cui alla presente sezione, la Società impone il rispetto dei seguenti presidi:

- tutti i Dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- nello svolgimento dei processi aziendali devono sempre essere rispettati i principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico della Società;
- tutti i Dipendenti sono tenuti a rispettare gli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano;
- è vietato compiere atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero in violazione delle disposizioni di legge, ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale di uno straniero in altro Stato del quale la persona non sia cittadina o non abbia il titolo di residenza permanente;
- la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione alla valutazione sull'affidabilità del Partner o del Fornitore, anche attraverso specifiche indagini ex ante;
- deve essere, altresì, verificato il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi.

*Procedure adottate:*

- *procedure relative agli acquisti.*



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza periodicamente dovrà richiedere un elenco completo ed aggiornato dei dipendenti, siano essi a tempo determinato o indeterminato, al fine di verificare la corretta gestione della documentazione relativa all'assunzione.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**PARTE SPECIALE G – Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-*septies* Decreto 231, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1.

\*\*\*

L'art. 25-*septies* originariamente introdotto all'interno del Decreto 231 dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, e successivamente sostituito ai sensi dell'art. 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e sue successive modificazioni e integrazioni ("T.U. Sicurezza") estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo (art. 589, 2° comma c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, 3° comma c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le fattispecie delittuose inserite all'art. 25-*septies* riguardano, quindi, unicamente le ipotesi in cui l'evento sia stato determinato non già da colpa di tipo generico (e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza) bensì da "colpa specifica", ovvero sia allorquando l'evento si sia verificato a causa della inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Stante la peculiarità della materia da disciplinare, incentrata sull'apprestamento di misure di riduzione del rischio, non già con riguardo a reati dolosi, tipicamente riconducibili a decisioni, bensì a reati colposi, di regola compiuti nello svolgimento dell'attività produttiva, la presente "Parte Speciale" denota una struttura in parte diversa da quella adoperata per disciplinare le precedenti forme di rischio: diversità imposta dal fatto che il settore in esame è, in larga parte, etero normato, vale a dire contraddistinto dalla presenza di una fitta rete di disposizioni normative, che abbracciano sia i meccanismi di individuazione delle posizioni di garanzia, sia la tipologia e i contenuti dei presidi cautelari. La 'specialità' del 'contesto' rende, dunque, necessaria la costruzione di un sistema di prevenzione autonomamente 'strutturato'.

Quanto ai criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, occorre fare riferimento all'art. 5 del D.lgs. 231/01, laddove stabilisce che i Reati Presupposto sono riferibili all'ente solo se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. La riferibilità di tale criterio di imputazione oggettiva ai reati colposi fa leva sul cd. risparmio di spesa per l'ente: l'interesse o il vantaggio riguarderebbero il mancato impiego delle risorse economiche necessarie per conformare l'attività aziendale sul terreno sia della dislocazione dei garanti sia dell'adozione e dell'adeguamento delle misure precauzionali, nonché in termini di risparmio di tempo per lo svolgimento dell'attività aziendale e conseguente massimizzazione dei profitti.

Con riferimento ai delitti dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il T.U. Sicurezza stabilisce, all'art. 30 ("Modelli di organizzazione e di gestione") che il modello di



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici individuati dalla norma relativi:

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

Tale modello organizzativo e gestionale, ai sensi del T.U. Sicurezza, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il medesimo art. 30 dispone, inoltre, che:

- in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (standard ora sostituito dalla norma UNI ISO 45001) si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti (comma 5);
- la commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (comma 5-bis).



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

La seguente Parte Speciale è stata, quindi, predisposta in conformità sia alle previsioni di cui al Decreto 231 sia in conformità al T.U. Sicurezza.

### **La Società e la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei Lavoratori così come individuati dall'art. 15 T.U. Sicurezza, nonché in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 18, 19 e 20 del medesimo decreto si prevede quanto segue.

#### **A. La politica aziendale in tema di sicurezza**

La politica per la sicurezza e salute sul lavoro della Società e degli appaltatori deve porsi come obiettivo quello di enunciare i principi cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno della Società, nell'ottica della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.

Tale politica deve prevedere:

- una chiara affermazione della responsabilità dell'intera organizzazione aziendale, nella gestione delle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, ciascuno per le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno a considerare tali tematiche come parte integrante della gestione aziendale;
- l'impegno al miglioramento continuo e alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno a garantire che i Destinatari, nei limiti delle rispettive attribuzioni, siano sensibilizzati a svolgere la propria attività nel rispetto delle norme sulla tutela della salute e sicurezza;
- l'impegno ad un riesame periodico della politica per la salute e sicurezza adottato al fine di garantire la sua costante adeguatezza alla struttura organizzativa della Società.

#### **B. Compiti e responsabilità**

Nella definizione dei compiti organizzativi ed operativi dei Lavoratori, in particolare, devono essere esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse e i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'attribuzione di compiti e responsabilità compete esclusivamente al Datore di Lavoro, fatti salvi i limiti previsti dalle norme di legge.

Si riportano qui di seguito gli adempimenti che, in attuazione dei principi sopra descritti e della normativa applicabile, sono posti a carico ad alcune delle figure rilevanti ai sensi del T.U. Sicurezza.

#### **C. Il Datore di Lavoro**



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

Il datore di lavoro inteso in senso prevenzionistico, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (il **"Datore di Lavoro"**).

Al Datore di Lavoro della Società sono attribuiti tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui i seguenti compiti non delegabili:

- 1) valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori;
  - 2) elaborare, all'esito di tale valutazione, un Documento di Valutazione dei Rischi (da custodirsi presso l'azienda) contenente tra l'altro:
    - una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
    - l'indicazione delle eventuali misure di prevenzione e di protezione attuate e degli eventuali dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della suddetta valutazione dei rischi (artt. 74–79 del T.U. Sicurezza);
    - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
    - l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
    - l'indicazione del nominativo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (cd. **"RSPP"**), del RLS e del Medico Competente che abbiano partecipato alla valutazione del rischio.
- L'attività di valutazione e di redazione del documento deve essere compiuta in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente. La valutazione dei rischi è oggetto di consultazione preventiva con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 3) definire, con apposito documento, l'organigramma dell'azienda, che stabilisce:
    - la denominazione delle unità organizzative e i nomi dei rispettivi responsabili;
    - i rapporti gerarchici e funzionali.
  - 4) designare RSPP, gli eventuali addetti SPP, il medico competente e gli addetti alle emergenze.

Al Datore di Lavoro sono attribuiti numerosi altri compiti dallo stesso delegabili a soggetti qualificati. Tali compiti, sono previsti dall'art. 18 del T.U. Sicurezza e riguardano, tra l'altro: a) la nomina del Medico Competente per l'effettuazione della Sorveglianza Sanitaria; b) la designazione preventivamente dei Lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione delle emergenze; c) l'adempimento degli obblighi di informazione, formazione ed addestramento; d) la convocazione della riunione periodica di cui all'art. 35 del T.U. Sicurezza; e) l'aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, ecc.



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

In relazione a tali compiti, ed a ogni altro compito affidato al Datore di Lavoro che possa essere da questi delegato ai sensi del T.U. Sicurezza, la suddetta delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate e che accetti detta delega;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che alla stessa venga data adeguata e tempestiva pubblicità.

Al fine di garantire l'attuazione di un modello di sicurezza aziendale sinergico e partecipativo, il Datore di Lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione e al Medico Competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione dei luoghi di lavoro e degli eventuali processi produttivi;
- d) i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali.

### **D. Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**

Nell'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro si avvale, ricorrendo anche a soggetti esterni alla Società, del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi professionali che provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- a elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive a seguito della valutazione dei rischi e i sistemi di controllo di tali misure;
- a elaborare le linee guida, alert e indicazioni operative relative alle varie attività aziendali;
- a proporre attività di informazione e formazione dei Lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del T.U. Sicurezza;
- a fornire ai Lavoratori ogni informazione in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che si renda necessaria.

Qualora nell'espletamento dei relativi compiti, il RSPP della Società verificasse la sussistenza di eventuali criticità nell'attuazione delle azioni di recupero prescritte dal Datore di Lavoro, il RSPP coinvolto dovrà darne immediata comunicazione all'OdV.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

L'eventuale sostituzione del RSPP dovrà altresì essere comunicata all'OdV con l'espressa indicazione delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Il RSPP deve avere le capacità e i requisiti professionali in materia di prevenzione e sicurezza che sono specificamente indicati dall'art. 32 del T.U. Sicurezza e che sono accertati dal Datore di Lavoro prima della nomina attraverso documentazione che ne comprovi il possesso.

Il RSPP è coinvolto regolarmente ed è invitato alle riunioni dell'OdV relativamente alle materie di sua competenza.

### **E. Il Medico Competente**

Il medico competente ai sensi prevenzionistici è il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del T.U. Sicurezza, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1 dello stesso decreto, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al T.U. Sicurezza. Il Medico Competente provvede tra l'altro a:

- collaborare con il Datore di Lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della Sorveglianza Sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori e all'attività di formazione ed informazione nei loro confronti, per la parte di competenza considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- programmare ed effettuare la Sorveglianza Sanitaria;
- istituire, aggiornare e custodire sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a Sorveglianza Sanitaria;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti ed informandoli sui relativi risultati;
- comunicare per iscritto in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 T.U. Sicurezza i risultati anonimi collettivi della Sorveglianza Sanitaria effettuata, fornendo indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa in base alla valutazione di rischi.

Il Medico Competente deve essere in possesso di uno dei titoli *ex art.* 38 del T.U. Sicurezza che vengono accertati dal Datore di Lavoro prima di provvedere alla relativa nomina.

### **F. I Lavoratori**

Premesso che per lavoratori si intendono le persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione della Società (i "**Lavoratori**") è cura di ciascun Lavoratore – come, peraltro, chiaramente indicato dall'art. 20 del



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

T.U. Sicurezza – porre attenzione alla propria sicurezza e salute e a quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni ed omissioni, in relazione alla formazione e alle istruzioni ricevute e alle dotazioni fornite.

I Lavoratori devono in particolare:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro o dal suo delegato ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le apparecchiature da lavoro nonché gli eventuali dispositivi di sicurezza, ove presenti;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro o ai soggetti incaricati le deficienze dei mezzi e dispositivi dei punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- non rimuovere né modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro o al suo delegato all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

I lavoratori di aziende che svolgono per la Società attività in regime di appalto e subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**1. Le Attività Sensibili**

Le principali Attività Sensibili richiamati dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, si realizzano in conseguenza dell'inosservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dalla quale dipende l'evento dannoso (morte o lesioni).

In tal senso tutte le aree di attività di Brescia Calcio S.p.A., come in generale di qualunque realtà aziendale, possono costituire una potenziale situazione di rischio.

La Società è impegnata nell'attuazione dei principi e delle regole dettate nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

I processi sensibili ritenuti a rischio per il verificarsi delle suindicate ipotesi di reato si possono individuare in generale nella gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza degli impianti e dei luoghi di lavoro.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Principi di comportamento generali e protocolli specifici

Brescia Calcio S.p.A. adotta specifiche procedure al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro, ispirandosi ai seguenti principi:

- rispetto di tutti gli obblighi giuridici e le misure di prevenzione, previsti dalla normativa vigente per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, al fine di impedire che si verifichino fatti di omicidio colposo ovvero lesioni colpose a causa della violazione di norme antinfortunistiche o poste a tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro;
- distribuzione delle funzioni all'interno dell'organizzazione aziendale in modo da assicurare adeguate competenze tecniche e poteri indispensabili per un'efficace verifica, gestione e contenimento del rischio;
- aggiornamento delle misure di prevenzione rilevanti per la salute e sicurezza del lavoro in relazione ai mutamenti organizzativi ed al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione. La Società si adopera per provvedere al recepimento di tutti gli aggiornamenti legislativi in materia di sicurezza sul lavoro;
- la Società deve destinare adeguate risorse per la garanzia della tutela della salute, sicurezza ed igiene sul lavoro, con l'unico obiettivo di assicurare lo svolgimento delle attività lavorative in condizioni di assenza ovvero massimo controllo del rischio.

I principi e le indicazioni sopra delineati debbono trovare piena applicazione sia nell'ambito sportivo, con riferimento all'area tecnica ed ai tesserati, sia nell'area amministrativa, con riferimento ai dipendenti.

La Società, come già sopra evidenziato, ha effettuato una compiuta analisi dei rischi da lavoro impegnandosi ad adeguare il sistema sicurezza in modo dinamico all'evoluzione della tecnica.

È stato elaborato ed adottato un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) secondo le normative in materia. Tale documento è parte integrante del Modello di Organizzazione ed è funzionale al fine di raggiungere l'obiettivo del contenimento del rischio nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

In considerazione di quanto specificato si prevede obbligatoriamente che:

- tutti coloro che operano per Brescia Calcio S.p.A. sono tenuti alla conoscenza ed alla scrupolosa osservanza dei principi e delle regole previste nel presente Modello e nei documenti ivi citati. L'inosservanza degli stessi è considerata violazione del Modello di Organizzazione e, dunque, illecito disciplinare, punito secondo i criteri ed i principi enunciati nel sistema disciplinare previsto nella parte generale del presente Modello di Organizzazione;
- il Documento di Valutazione dei Rischi, adottato ai sensi degli artt. 28 ss. T.U. 81/2008, deve espressamente indicare tutte le attività ritenute a rischio che si svolgono all'interno delle strutture della Società nonché i nominativi dei soggetti responsabili in materia di sicurezza, con la specifica individuazione dei compiti a loro affidati. Nel Documento devono essere specificamente individuate le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- la Società è tenuta a fornire un'adeguata informazione sui rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate, all'atto dell'assunzione ovvero della stipulazione di rapporti contrattuali con consulenti o liberi professionisti;



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

- la Società è tenuta a garantire che tutti i dipendenti e coloro che a diverso titolo prestano la propria attività per la società ed all'interno delle sue strutture abbiano una sufficiente ed adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza delle rispettive attività nonché all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi, propri ed interferenziali, nei limiti e nel rispetto delle disposizioni normative;
- è fatto obbligo per le società appaltatrici di garantire che tutti coloro che prestano la propria attività per Brescia Calcio S.p.A. ed all'interno delle sue strutture abbiano una sufficiente ed adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza delle rispettive attività nonché all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi, propri ed interferenziali, nei limiti e nel rispetto delle disposizioni normative;
- la formazione e l'eventuale addestramento devono essere svolte tenendo conto delle specificità afferenti le singole mansioni ed attività, i danni e le conseguenti misure di prevenzione;
- la formazione deve essere oggetto di periodico aggiornamento in ragione dell'evoluzione dei rischi individuati e dell'insorgenza di nuovi rischi, in caso di modifiche normative nonché nell'eventualità di novità strutturali dell'organizzazione del lavoro. L'organizzazione della formazione deve essere stabilita anche con la consulenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la formazione deve sempre essere documentata per iscritto e tale documentazione deve essere inviata periodicamente all'Organismo di Vigilanza;
- in materia di sorveglianza sanitaria prevista ai sensi dell'art. 41 T.U. 81/2008 e s.m.i., la stessa è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente nonché qualora il lavoratore ne faccia richiesta se correlata ai rischi lavorativi secondo la valutazione del medico stesso;
- laddove nell'ambito delle visite periodiche emerga la presenza di sintomi riconducibili a patologie conseguenti all'esposizione a fattori di rischio connessi all'attività lavorativa, il medico competente deve informare per iscritto il datore di lavoro o il soggetto da questi delegato, nonché l'Organismo di Vigilanza affinché, ognuno per le rispettive competenze, provveda ai necessari controlli sul rispetto delle misure di prevenzione e protezione della salute adottate e sulla loro perdurante adeguatezza;
- tutti i lavoratori e tutti coloro che prestano la propria opera per conto della Società sono tenuti all'osservanza delle norme vigenti nonché alle disposizioni aziendali in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione, l'eventuale inosservanza rappresenta violazione del presente Modello di Organizzazione e, dunque, illecito disciplinare;
- chiunque venga a conoscenza di violazione delle norme dettate in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro deve effettuare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- il medico competente è tenuto ad osservare gli obblighi previsti a suo carico dal T.U. 81/2008;
- la Società provvede a fornire i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale a coloro che entrino o possano entrare in contatto con agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro, sentito il responsabile del servizio di prevenzione ed il medico competente;



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

- quanto alla prevenzione del rischio di contagio da Covid-19, la Società è dotata di una apposita procedura per la gestione de

*Procedure adottate:*

- *procedura per la verifica e il mantenimento delle condizioni di sicurezza;*
- *procedura per la gestione delle situazioni di rischio e prevenzione delle situazioni di pericolo per il settore giovanile;*
- *procedura per la gestione delle situazioni di emergenza;*
- *procedura per la gestione delle gare presso lo Stadio Mario Rigamonti;*
- *procedura per la gestione dell'approvvigionamento di beni e servizi;*
- *procedura di gestione dei controlli sulle certificazioni anticovid (c.d. Green Pass) per l'accesso ai luoghi di lavoro ed agli impianti.*



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti 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. 231/2001.

Fermi restando i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, lo stesso è tenuto a:

- verificare il rispetto da parte dei Soggetti Apicali e Sottoposti delle prescrizioni e dei comportamenti esposti ai precedenti paragrafi e nelle Procedure aziendali;
- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico, le procedure e le regole aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le necessità/opportunità di aggiornamento del Modello, che si rendessero necessarie o opportune in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al Consiglio di Amministrazione secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **PARTE SPECIALE H – Reati ambientali**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alla seguente tipologia di Reati Presupposto:

- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-*undecies* Decreto 231, si rinvia all'Elenco Reati di cui all'Allegato 1



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

### **1. Le Attività Sensibili**

Le principali Attività Sensibili nell'ambito dei Reati in oggetto che la Società ha individuato al proprio interno attengono in generale alla gestione dei rifiuti.

Con riguardo all'inosservanza delle norme poste a tutela dell'ambiente da cui possa discendere l'evento dannoso in una delle suddette Aree di Rischio, si ritengono particolarmente sensibili le seguenti attività:

- determinazione di politiche volte a definire gli impegni generali assunti da Brescia Calcio S.p.A. per la prevenzione dei rischi di commissione dei reati ambientali e la progressiva sensibilizzazione dei lavoratori nei confronti dell'ambiente;
- identificazione e corretta applicazione delle prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili in tema di ambiente;
- sensibilizzazione della struttura aziendale, a tutti i livelli, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuazione di adeguate attività di monitoraggio al fine di assicurare l'efficacia del sistema di gestione ambientale;
- effettuazione di un periodico riesame da parte della direzione societaria al fine di valutare l'efficacia ed efficienza del sistema di gestione ambientale, nonché l'adeguatezza delle politiche individuate rispetto alla specifica realtà di Brescia Calcio S.p.A.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Standard di controllo specifici

Tutte le attività che presentano un profilo di rischio potenziale – anche in via residuale e meramente astratta – in relazione ai reati ambientali devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello e nei documenti quivi richiamati.

In particolare, in relazione alle Attività Sensibili individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici.

Nell'espletamento della propria attività per conto di Brescia Calcio S.p.A., gli Esponenti Aziendali, in via diretta, e i Consulenti e i Partner, tramite apposite clausole contrattuali, devono rispettare le istruzioni operative adottate dalla Società per la gestione ambientale.

Tale politica deve essere applicata a tutte le attività svolte da Brescia Calcio

S.p.A. e deve porsi come obiettivo quello di enunciare i principi cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno di Brescia Calcio S.p.A., nell'ottica di migliorare le prestazioni ambientali della Società.

Sulla base della suddetta politica, Brescia Calcio S.p.A. dovrà pertanto svolgere le proprie attività secondo i seguenti principi:

- responsabilizzazione dell'intera organizzazione societaria, dall'organo dirigente a ciascuno dei lavoratori nella gestione ambientale, ciascuno per le proprie attribuzioni e competenze, al fine di evitare che l'attività di prevenzione venga considerata di competenza esclusiva di alcuni soggetti con conseguente mancanza di partecipazione attiva da parte di taluni Esponenti Aziendali;
- impegno a considerare il sistema di gestione ambientale come parte integrante della gestione societaria, la cui conoscibilità deve essere garantita a tutti gli Esponenti Aziendali;
- impegno al miglioramento continuo e alla riduzione dell'impatto ambientale;
- impegno a garantire che ciascun Esponente Aziendale, nei limiti delle rispettive attribuzioni, sia sensibilizzato e formato per svolgere i propri compiti nel rispetto delle norme sulla tutela dell'ambiente;
- impegno a promuovere la collaborazione con le Autorità Competenti (es. ARPAV) al fine di stabilire un efficace canale di comunicazione rivolto al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali;
- impegno a monitorare in maniera costante il livello degli scarichi, delle emissioni in atmosfera e dell'inquinamento del suolo, al fine di garantirne un controllo, individuare le eventuali criticità e le relative azioni correttive;
- impegno a definire le linee guida e le modalità organizzative del sistema di gestione ambientale in conformità col D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale) e con le norme ISO 14001;



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

- impegno ad un riesame periodico della politica per l'ambiente e del sistema di gestione attuato, al fine di garantire la loro costante adeguatezza alla struttura organizzativa di Brescia Calcio S.p.A..

*Procedure adottate:*

- *procedura aziendale di gestione dei rifiuti;*
- *procedura aziendale di gestione del registro di carico e scarico rifiuti.*



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Reati ambientali sono i seguenti:

- verificare che da parte dei vari Responsabili e dai sottoposti vi sia piena conoscenza dei processi da seguire e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione;
- proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Attività Sensibili.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **PARTE SPECIALE I - Reati tributari**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-*quinqüesdecies*, si rinvia all'Elenco Reati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

L'analisi dei processi tipici della Società ha consentito l'individuazione delle attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato esaminate in questa sede.

A tal fine è necessario evidenziare che la Società non vende prodotti o servizi alla Pubblica Amministrazione, né tramite procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata), né tramite procedure a evidenza pubblica (aperte o ristrette).

Nondimeno, i rischi di commissione dei delitti in commento possono annidarsi anche nei rapporti commerciali con soggetti terzi (contratti di acquisto e/o vendita di beni, servizi e/o calciatori).

Sono pertanto fortemente raccomandate misure preventive, mutate dai principi fondamentali della normativa anticiclaggio, quali, a titolo esemplificativo:

- verifica dell'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e partner commerciali/finanziari, sulla base di alcuni indici rilevanti (protesti; procedure concorsuali; acquisizioni d'informazioni commerciali sull'azienda, sui soci e sugli amministratori tramite società specializzate; entità del prezzo sproporzionata rispetto ai valori medi di mercato);
- verifica della regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- controllo formale e sostanziale dei flussi finanziari aziendali. Tali controlli devono tener conto della sede legale della società controparte, degli istituti di credito utilizzati e di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per transazioni o per azioni straordinarie;
- adozione di adeguati programmi di formazione per personale ritenuto esposto a rischio di riciclaggio e autoriciclaggio.

Ciò nonostante, in ragione della struttura aziendale sviluppata anche su scala internazionale, altrettanta attenzione è stata rivolta verso operazioni, anche transnazionali, per le quali possono presentarsi situazioni dubbie o anomale: si pensi alla effettuazione di pagamenti da parte di società non menzionata nel contratto di fornitura; all'intestazione della fattura a ente non coincidente con l'ordinante; alla sede off-shore di talune società; alla genericità dell'oggetto della fattura.

Pertanto, le attività ritenute sensibili in relazione ai reati tributari in commento all'interno di Brescia Calcio S.p.A. sono le seguenti:

- Gestione degli adempimenti in materia fiscale e tributaria;
- Gestione della contrattualistica e della contabilizzazione relativa all'acquisto ed alla vendita di atleti;
- Gestione dei flussi finanziari: l'attività si riferisce alla gestione e alla movimentazione delle risorse finanziarie relative all'attività di impresa, in particolare agli incassi e pagamenti;
- Gestione attiva degli omaggi e liberalità e sponsorizzazioni: si tratta dell'attività di spesa relativa a omaggi e liberalità e sponsorizzazioni (fiere, convegni, ecc.) per la promozione dell'immagine di Brescia Calcio S.p.A.;
- Gestione di contributi, finanziamenti e Agevolazioni.

Tali aree includono i profili relativi alla rendicontazione e fatturazione relative a: attività di richiesta e gestione di contributi/finanziamenti concessi da soggetti pubblici per la realizzazione di attività/servizi, dalla ricerca e individuazione del progetto alla gestione dell'iniziativa e rendicontazione finale delle spese sostenute; stipulazione e gestione dei contratti con i clienti pubblici



## **Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI**

od assimilabili, ottenuti tramite trattativa privata e/o partecipazione a procedura ad evidenza pubblica (ad esempio, gare di appalto, licitazione privata, ecc.) e predisposizione della relativa documentazione.

- Gestione dei contratti e dei rapporti con enti pubblici e la gestione delle attività di assistenza e di supporto.

Tali aree comprendono, a titolo esemplificativo, attività quali:

- ricerca e individuazione di nuove opportunità di business e presentazione dei beni presso i potenziali clienti pubblici o assimilabili (viste ai clienti; attività di scouting, ecc.);
- selezione, negoziazione dei contratti e gestione rapporti con società partner e gestione dei rapporti in genere con funzionari pubblici;
- Gestione dei rapporti con enti pubblici a qualunque titolo, ivi compresi (i) gestione degli adempimenti di legge (es. In materia di personale, sicurezza, privacy, adempimenti fiscali e tributari, ecc.) e richiesta autorizzazioni; (ii) gestione ispezioni, verifiche e controlli da parte di enti pubblici e/o sportivi (es., Asl, Inps, Inail, Ispettorato Lavoro, GdF, Agenzia delle Entrate, F.I.G.C., C.O.N.I. ecc.); (iii) gestione contatti con forze dell'ordine e organismi militari; (iv) gestione certificazioni/omologazioni e simili; (v) gestione contatti con Autorità di vigilanza o Autorità garanti; (vi) gestione finanziamenti; (vii) selezione e gestione rapporti con partner agenti/fornitori/consulenti; (viii) organizzazione di eventi, fiere e manifestazioni; (ix) gestione della sicurezza dei sistemi informatici.
- Gestione del personale e degli adempimenti di legge (come, ad esempio, in caso di costituzione, modifica e cessazione del rapporto di lavoro e/o per il personale rientrante nelle categorie protette);
- Redazione e trasmissione di informazioni e documentazione agli enti pubblici in relazione a quanto sopra, anche tramite forme di autocertificazione;
- Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici (ivi compresi, a titolo esemplificativo, F.I.G.C., C.O.N.I., GdF, uffici IVA, Commissioni tributarie, INPS, INAIL, Asl, Ispettorato del lavoro, ufficio disabili, VVdF, polizia, arma dei carabinieri, Commissioni Ispettive, Comitati Tecnici Ministeri, infrastrutture pubbliche ecc.);
- Gestione attività relative ad eventi, fiere, manifestazioni, eventuali sponsorizzazioni ed iniziative benefiche a favore di enti pubblici e/o che prevedano il coinvolgimento o la partecipazione di soggetti pubblici (con il supporto delle funzioni aziendali interessate);
- Definizione, gestione amministrativa e stipulazione dei contratti con i partner, agenti, fornitori e consulenti, collaboratori o procuratori sportivi (ivi compresi a titolo esemplificativo, partner commerciali, dealer);
- Esecuzione di pagamenti in favore dello Stato o di Enti Pubblici, inclusi i contributi, relativi al personale dipendente, ai partner, agenti, fornitori, consulenti e ai collaboratori; l'esecuzione di pagamenti relativi a procedure di mobilità o di ristrutturazione aziendale;
- Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici, relativi all'assunzione di personale anche appartenente a categorie protette o la cui assunzione sia agevolata;
- Redazione del bilancio di esercizio;
- Predisposizione di altre comunicazioni sociali previste dalla legge.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

## **2. Standard di controllo specifici**

In relazione alle Attività Sensibili individuate nel precedente paragrafo, la Società garantisce – direttamente, per le attività da questa gestite, nonché indirettamente (ad esempio, tramite apposite previsioni contrattuali e attività di verifica e controllo), per quelle gestite da terzi – il rispetto dei seguenti *standard* di controllo specifici.

### **1) Predisposizione delle dichiarazioni e gestione degli adempimenti fiscali (la fiscalità aziendale)**

Nella predisposizione delle dichiarazioni annuali relative alle imposte sui redditi e sul valore aggiunto, la Società adotta presidi formalizzati volti a far sì che:

- a. non vengano indicati elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi;
- b. non venga indicata una base imponibile in misura inferiore a quella effettiva (ad esempio costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento.

La Società comunica all'OdV eventuali criticità evidenziate all'interno dei pareri che vengono eventualmente richiesti ai consulenti esterni che si occupano di supportarla nella gestione degli adempimenti fiscali.

### **2) Gestione degli *asset***

Nell'effettuazione di eventuali operazioni su *asset* – siano essi *asset* fisici (quale un immobile) o partecipazioni societarie – la Società si impegna a garantire:

- a. l'adozione di modalità trasparenti e tracciabili per tutti i passaggi del relativo *iter* e per quanto riguarda gli spostamenti di denaro che gli stessi comportano;
- b. che non venga posta in essere alcuna azione volta a pregiudicare in qualsivoglia modo le ragioni dell'erario (anche in relazione alla soddisfazione di eventuali pagamenti di imposte ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte).

### **3) Gestione della fatturazione aziendale (compresa la fatturazione infragruppo)**

L'attività di fatturazione, sia attiva sia passiva, è improntata al rispetto del principio di segregazione dei ruoli.

La disciplina dell'attività prevede i seguenti controlli, sia prima di procedere all'emissione di una fattura sia al ricevimento di fatture di terzi (e, comunque, prima di porre queste ultime in pagamento):

- a. controllo circa la corrispondenza degli importi indicati negli ordini/contratto con l'effettivo valore del bene/servizio acquistato/venduto (controllo di conformità);



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

- b. controllo circa la corrispondenza degli importi indicati nelle fatture o negli altri documenti rilevanti con l'entità del correlato pagamento (controllo di congruità);
- c. controllo della corrispondenza tra i soggetti indicati nelle fatture o negli altri documenti rilevanti e gli effettivi titolari del rapporto in essi descritto.

**4) Gestione dei rapporti con l'Amministrazione fiscale (in particolare, l'Agenzia delle Entrate)**

La Società si impegna a garantire la massima collaborazione e trasparenza nell'ambito dei rapporti con l'Amministrazione fiscale.

In particolare, la Società si impegna a garantire che:

- a. siano individuati espressamente i soggetti autorizzati a trasmettere comunicazioni nei confronti dell'Amministrazione fiscale e a riscontrarne le richieste;
- b. qualsivoglia comunicazione di informazioni/dati/notizie nei confronti dell'Amministrazione fiscale sia effettuata in maniera corretta ed esaustiva;
- c. ogni scambio con l'Amministrazione fiscale sia debitamente tracciato e archiviato.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L' Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati tributari al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati Societari secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI

**PARTE SPECIALE L - Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**Premessa**

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231).

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-*quaterdecies*, si rinvia all'Elenco Reati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

I reati previsti nella presente Parte Speciale debbono ritenersi tipici.

In ragione delle condotte peculiari dei reati in questione (il fine di alterare il regolare svolgimento delle prestazioni sportive, ovvero l'esercizio anche abusivo di giochi, scommesse e/o concorsi sportivi o riservati per legge allo Stato), le attività sensibili sono le seguenti:

- preparazione e/o svolgimento delle gare sportive;
- gestione sanitaria degli atleti;
- selezione e gestione dei fornitori;
- selezione ed assunzione del personale.

Il rischio in ordine alla possibile commissione di tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività della Società deve ritenersi elevato in ragione della tipologia dell'attività esercitata. Il rispetto dei principi e delle regole sanciti dal Codice Etico può ritenersi misura utile per valutare il rischio come accettabile unitamente al rispetto dei presidi organizzativi generali, in quanto essi costituiscono protocolli di condotta idonei a caratterizzare la complessiva attività dei singoli, dei soggetti apicali e della società in senso conforme ai dettami normativi e che, se rispettati, possono portare il rischio reato nella sfera del rischio accettabile.

La specificità dell'attività prevalentemente esercitata da Brescia Calcio S.p.A. (prestazioni sportive e partecipazione a competizioni federali calcistiche) implica una particolare attenzione alla formazione degli atleti ed esecuzione delle prestazioni agonistiche secondo principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

I componenti degli organi sociali, i dirigenti e gli atleti tesserati da Brescia Calcio S.p.A., in via diretta, nonché i dipendenti, il personale medico-sanitario, i consulenti e i partner della società, limitatamente agli obblighi previsti nelle specifiche procedure e nelle clausole inserite nei contratti, sono pertanto tenuti all'osservanza di tutte le leggi e dei regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la P.A., con le altre società sportive e federazioni alle quali Brescia Calcio S.p.A. è affiliata.

In conseguenza dell'applicazione di tali principi generali, è fatto divieto di realizzare o contribuire alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato che rientrano tra quelle in esame nella presente Parte Speciale;

In particolare, è fatto divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro a funzionari pubblici italiani o stranieri;
- elargire qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani o esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a favore della società;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di amministratori, dirigenti tecnici e amministrativi, medici sportivi e/o atleti, operanti per la Società o di altre società sportive o federazioni alle quali Brescia Calcio S.p.A. aderisce;
- effettuare prestazioni o riconoscere compensi di qualsiasi tipo in favore dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione all'interno del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

- ricevere omaggi, regali o vantaggi di altra natura, qualora essi eccedano le normali pratiche commerciali;
- divieto in capo ad amministratori, dirigenti tecnici ed amministrativi, medici sportivi e atleti di Brescia Calcio S.p.A. di promettere, offrire o ricevere denaro, beni o altre utilità al fine di condizionare e/o alterare il regolare svolgimento delle prestazioni sportive e/o agonistiche alle quali la Società partecipa;
- divieto in capo ad amministratori, dirigenti tecnici ed amministrativi, medici sportivi e atleti della Società di assumere e/o somministrare farmaci e/o sostanze che – per qualità, quantità o modalità di assunzione – siano vietate dalla legge in quanto suscettibili di cagionare un’alterazione psicofisica degli atleti e delle relative prestazioni sportive;
- divieto in capo ad amministratori, dirigenti tecnici ed amministrativi, medici sportivi e atleti di Brescia Calcio S.p.A. di organizzare, partecipare e compiere giochi o scommesse su prestazioni o competizioni sportive promosse o partecipate da Brescia Calcio S.p.A. o da federazioni e organismi ai quali la Società aderisce.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 2. Principi di comportamento generali

I principi generali di controllo alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per definire le procedure specifiche di controllo sono i seguenti:

- individuazione formale del responsabile dell'attività/operazione sensibile, anche ai fini del contatto con soggetti operanti nell'ambito degli organismi e delle federazioni nazionali e internazionali coinvolte nell'attività sportiva esercitata dalla Società, nonché con i dirigenti delle altre società partecipanti alle medesime competizioni sportive cui Brescia Calcio S.p.A. prende parte (si tratta del soggetto che gestisce l'operazione e quindi deve esserne il referente);
- definizione di una procedura di comportamento da adottare in occasione dello svolgimento dell'attività potenzialmente a rischio reato;
- mantenimento di una traccia dell'operazione tramite una "scheda di evidenza" da cui risultino soggetti coinvolti e ruoli esercitati e cronologia delle attività poste in essere per la realizzazione dell'operazione sensibile;
- segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- segnalazione dei comportamenti contrari ai principi di comportamento previsti per la prevenzione delle fattispecie di reato di cui alla presente Parte Speciale, nonché predisposizione di sanzioni disciplinari dissuasive nei confronti degli autori di tali condotte.

I presidi organizzativi "generali" che devono essere posti in essere dalla Società sono i seguenti:

- la formazione e l'attuazione delle decisioni all'interno della Società devono rispondere ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Modello e del Codice Etico;
- le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società debbono essere formalizzate;
- Le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società devono sempre essere documentati e ricostruibili;
- L'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale devono essere congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- Sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun Dipendente;
- Il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate e la conoscenza da parte dei soggetti esterni del sistema di deleghe e dei poteri di firma è garantito da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- Non vi deve essere identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L' Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in esame al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati Societari secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**PARTE SPECIALE M - Reati in materia di strumenti di pagamento diversi  
dai contanti**



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce alle seguenti tipologie di Reati Presupposto:

- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*1, Decreto 231).

Il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 ha determinato il recepimento, da parte dell'Italia, della Direttiva 2019/713/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, in materia di contrasto alle frodi ed alle falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti.

Scopo della riforma è quello di armonizzare la disciplina sanzionatoria relativa a delle fattispecie di reato aventi frequentemente carattere transnazionale.

Tra le innovazioni apportate dal provvedimento citato, l'introduzione dell'art. 25-*octies*1 D.Lgs. 231/2001, che inserisce a sua volta, tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, diverse fattispecie di reato aventi ad oggetto la falsificazione e l'utilizzo di mezzi di pagamento dematerializzati.

La disposizione si caratterizza per l'indubbia particolarità, rispetto alle altre norme del Decreto, di prevedere una clausola di estensione non previamente definita della responsabilità dell'ente: l'art. 25-*octies*1, comma 2, stabilisce infatti che l'ente sarà altresì chiamato a rispondere, oltre che dei reati specificamente indicati al comma 1, di *“ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti”*.

Per una descrizione delle singole fattispecie richiamate all'interno dell'art. 25-*octies*1, si rinvia all'Elenco Reati.



## Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTI SPECIALI

### 1. Le Attività Sensibili

Il rischio di commissione dei reati previsti dalla disposizione considerata è immanente ad ogni attività di impresa: ciò in quanto la commissione di tali reati è vincolata a modalità di pagamento oggi preponderanti, in quanto utilizzate in qualunque tipo di transazione e prescindendo dal fatto che la stessa sia conclusa in Italia o all'estero.

Di conseguenza, sono da considerarsi sensibili tutti i processi aziendali culminanti con transazioni in denaro, quali, a titolo esemplificativo:

- acquisto ed approvvigionamento di beni, servizi e forniture;
- transazioni relative ai trasferimenti degli atleti ed alla corresponsione delle relative commissioni agli agenti;
- gestione di eventuali *software* per i pagamenti informatici.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001**  
**PARTI SPECIALI**

## **2. Principi di comportamento generali**

I principi generali di controllo alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per definire le procedure specifiche di controllo sono i seguenti:

- individuazione formale del responsabile dell'attività/operazione sensibile, anche ai fini del contatto con soggetti operanti nell'ambito degli organismi e delle federazioni nazionali e internazionali coinvolte nell'attività sportiva esercitata dalla Società, nonché con i dirigenti delle altre società partecipanti alle medesime competizioni sportive cui Brescia Calcio S.p.A. prende parte (si tratta del soggetto che gestisce l'operazione e quindi deve esserne il referente);
- segregazione delle attività tra chi esegue i pagamenti e chi li autorizza;
- divieto, per coloro che operano per conto di Brescia Calcio S.p.A. e che sono titolati ad avere la disponibilità degli strumenti che consentano il pagamento dematerializzato o i prelievi di somme di denaro, di cedere a terzi i predetti strumenti anche in via occasionale;
- segnalazione dei comportamenti contrari ai principi di comportamento previsti per la prevenzione delle fattispecie di reato di cui alla presente Parte Speciale, nonché predisposizione di sanzioni disciplinari dissuasive nei confronti degli autori di tali condotte.



**Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001  
PARTI SPECIALI**

**3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L' Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in esame al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati Societari secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.