



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

- PARTE GENERALE -

BRESCIA CALCIO S.P.A.

Adottato, nella presente versione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2024



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

PARTE GENERALE

INDICE

Definizioni	3
PARTE GENERALE	5
1. Introduzione.....	6
1.1 Quadro normativo di riferimento	6
2. L'assetto organizzativo e il sistema di <i>governance</i> di Brescia Calcio S.p.A.....	9
2.1 L'assetto istituzionale.....	9
2.2 Il sistema di <i>governance</i> di Brescia Calcio S.p.A.....	9
2.3 Il sistema organizzativo e il sistema delle deleghe e procure	11
2.4 Prevenzione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	13
3. Le Linee Guida per la costruzione del Modello.....	14
3.1 Modello e Codice Etico.....	14
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brescia Calcio S.p.A.	15
4.1 Il Progetto di Brescia Calcio S.p.A. per la definizione e l'aggiornamento del proprio Modello.....	14
4.1.1 Analisi organizzativa ed individuazione dei processi e delle Attività Sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e i presidi di controllo.....	15
4.1.2 Definizione del Modello.....	15
4.2 La funzione e lo scopo del Modello.....	16
4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	19
4.4 Il Modello di Brescia Calcio S.p.A.	20
4.5 Gestione della Safeguarding e dei diritti dei tesserati.....	21
5. L'OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001.....	21
5.1 L'OdV di Brescia Calcio S.p.A.	21
5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV... ..	22
5.2 Funzioni e poteri dell'OdV.....	24
5.3. <i>Reporting</i> dell'OdV verso gli organi societari.....	25
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	26
5.4.1 Flussi informativi <i>ad hoc</i>	27
5.4.2 Flussi informativi periodici.....	28
5.4.3 Il sistema di <i>whistleblowing</i>	28
5.5 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante	30
5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
6. La diffusione del Modello e la formazione delle risorse.....	31
6.1 Dipendenti.....	32



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

6.2 Altri destinatari.....	32
7. Sistema disciplinare.....	33
7.1 Funzione del sistema disciplinare	33
7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti	33
7.2.1 Sistema disciplinare	33
7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	34
7.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	34
7.2.4 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione	35
7.2.5 Misure nei confronti dei Sindaci	35
7.2.6 Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti e dei <i>Partner</i>	35
7.2.7 Misure nei confronti dell'OdV	35
8. Adozione del Modello - Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.....	36
8.1 Adozione del Modello	36
8.2 Aggiornamento e adeguamento	36



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

Definizioni

- “**Attività Sensibili**”: attività svolte da Brescia Calcio S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio, ancorché astratto, di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; rientrano, in tale definizione anche le attività cosiddette “strumentali”, in quanto non direttamente a rischio di reati, ma strumentali e funzionali alla commissione di questi;
- “**Brescia Calcio**” o la “**Società**”: Brescia Calcio S.p.A., con sede legale in Via Solferino 32, 25121, Brescia;
- “**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da Brescia Calcio;
- “**Codice Etico**”: il Codice di etica aziendale adottato da Brescia Calcio S.p.A.;
- “**Collaboratori**”: i soggetti che, pur non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, prestano la propria collaborazione nell’ambito di attività di questa (ad esempio, le cooperative);
- “**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Brescia Calcio sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “**D.lgs. 231/2001**” o “**Decreto 231**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “**Destinatari**”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Brescia Calcio. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati gli amministratori, i dipendenti, i consulenti esterni, i Collaboratori, i Tesserati, ivi compresi i liberi professionisti e tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società;
- “**Dipendenti**”: tutti i dipendenti di Brescia Calcio S.p.A.;
- “**Elenco Reati**”: elenco degli illeciti previsti dal Decreto 231 che costituisce un allegato al presente Modello;
- “**Fornitori**”: tutti i fornitori, di beni e/o servizi, di Brescia Calcio;
- “**Linee Guida Confindustria**”: le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001*” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni;
- “**Modello**” o “**Modello 231**”: il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché all’opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. 231/2001;
- “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “**Partner**”: controparti contrattuali di Brescia Calcio, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (fornitori, distributori, commissionari soggetti con cui la Società costituisca raggruppamento temporaneo d’impresa - RTI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle Attività Sensibili;
- “**Reati**” o “**Reati Presupposto**”: i reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

PARTE GENERALE



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

1. Introduzione

1.1 Quadro normativo di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il decreto legislativo 8 giugno, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato.

Si tratta, in particolare, delle seguenti convenzioni internazionali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali;
- la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale rispettivamente il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, poi ratificati con L. n.146/2006.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per determinati reati (definiti nel presente documento come "Reati Presupposto" o "Reati") commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali"); e/o
- da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari): l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



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

PARTE GENERALE

In base all'art. 6 del Decreto 231, qualora il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, la Società non ne risponde nel caso in cui provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- che i soggetti che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo.

In base all'art. 7 del Decreto 231, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, per evitare la responsabilità, la società deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte della Società stessa.

Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ad oggi, le categorie di Reati Presupposto risultano essere le seguenti:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

- (iii) reati societari (art. 25-ter, comprese le fattispecie di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati);
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- (vi) reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- (vii) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- (viii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- (xi) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- (xii) delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- (xiii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- (xiv) reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- (xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- (xvii) reati ambientali (art. 25-undecies);
- (xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- (xix) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- (xxi) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- (xxii) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

È altresì in fase di entrata in vigore l'estensione del catalogo dei reati-presupposto ai delitti contro il patrimonio culturale (che saranno previsti dal nuovo art. 25-septiesdecies) ed i delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione o saccheggio di beni culturali (nuovo art. 25-duodevicies).

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

Ad ogni modo, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali e la cui descrizione è contenuta nell'Elenco Reati (il quale riporta invece in maniera esaustiva tutte le fattispecie richiamate dal Decreto 231).

2. L'assetto organizzativo e il sistema di *governance* di Brescia Calcio S.p.A.

2.1 L'assetto istituzionale

La Società ha ad oggetto, secondo quanto previsto dallo Statuto, le seguenti attività:

- formazione, preparazione e gestione di squadre di calcio;
- sponsorizzazione e organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere;
- commercializzazione dei diritti radio-televisivi relativi alle attività sportive;
- nell'ambito delle predette attività, gestione di impianti sportivi per usi propri o commerciali;
- attività attinenti alla diffusione e allo sfruttamento commerciale dell'immagine (*merchandising*, vendita di prodotti per scopi promozionali e pubblicitari).

La Società è controllata da Brescia Holding S.p.A., che è titolare del 100% delle partecipazioni.

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri, di cui tre con deleghe, con un incarico avente durata sino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2023 ed ha, altresì, nominato, ai sensi dell'art. 2477 del Codice Civile, un collegio sindacale composto da tre membri e due supplenti, che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione – anche con riferimento alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 – nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, ed amministrativo adottato da Brescia Calcio S.p.A. e sul suo concreto funzionamento.

Sono previste le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Direttore Sportivo.

La revisione legale dei conti è demandata ad una società di revisione nominata *ad hoc*.

2.2 Il sistema di *governance* di Brescia Calcio S.p.A.

Il sistema di Governance, quale insieme di strumenti e principi che regolano Brescia Calcio S.p.A. rappresenta un elemento fondamentale ai fini di una efficace implementazione del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo disciplinato dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il sistema si basa sui seguenti principi di riferimento:



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- affidabilità
- sicurezza
- efficienza
- eticità
- trasparenza e informazione
- rispetto della legge
- suddivisione e ripartizione delle responsabilità.

Allo scopo di rispettare i principi sopra evidenziati, nonché di evitare la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, Brescia Calcio S.p.A. è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione a supporto del funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto:** in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Organigramma:** individua le unità organizzative definendo, al contempo, le dipendenze gerarchico e/o funzionali e relative responsabilità.
- **Sistema delle deleghe e delle procure:** stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti relativi all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.
- **Codice Etico:** esprime i principi etici e di deontologia che Brescia Calcio S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.
- **Contratti di servizi:** regolano formalmente le modalità, i termini e le condizioni con cui viene affidata la fornitura di servizi a soggetti esterni
- **Sistema Normativo Procedurale:** comprende l'insieme delle norme (linee guida e procedure) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.
- **Sistema di Gestione della Qualità:** regola i processi e definisce la struttura organizzativa attraverso il manuale, le procedure generali e specialistiche; l'adozione di sistemi di gestione certificati è funzionale non solo al perseguimento degli scopi che sono propri, ossia al raggiungimento dei più elevati standard qualitativi nei rispettivi ambiti, ma anche ai fini della prevenzione dei Reati in quanto suscettibili, per loro natura, di ostacolare i comportamenti che caratterizzano la commissione degli stessi.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

2.3 Il sistema organizzativo e il sistema delle deleghe e procure

Il sistema organizzativo della Società si basa su strumenti normativi (organigrammi, disposizioni organizzative, linee guida/procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione dei poteri;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- i. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- ii. traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- iii. adeguato livello di formalizzazione.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di "sicurezza" finalizzati alla prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Attività Sensibili) e, nel contempo, a consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Si intende per "procura" il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

Il sistema di deleghe e di procure adottato efficientemente costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti di rilevanza esterna o interna necessari per il perseguimento degli obiettivi di Brescia Calcio S.p.A., congruente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento di riconducibilità degli atti – di rilevanza intera o esterna – ai soggetti che li hanno adottati.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. per conto di Brescia Calcio S.p.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- le copie delle procure devono essere trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, nonché la coerenza del sistema stesso con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando, se del caso, eventuali modifiche.

Le deleghe attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione sono disciplinate come stabilito dalle delibere adottate nella riunione del 23 dicembre 2020.

All'interno di Brescia Calcio S.p.A. si rileva, allo stato, la presenza di un soggetto nominato Procuratore, a cui sono stati attribuiti tutti i poteri necessari affinché lo stesso, in nome e per conto della Società, possa stipulare i contratti aventi ad oggetto le prestazioni sportive di tesserati FIGC regolati dalla legge 91/1981 e/o dagli accordi collettivi ivi previsti e convenuti tra le associazioni di categoria e le leghe professionistiche della FIGC (calciatori, allenatori e tecnici).

In ogni caso, l'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema procedurale aziendale e le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato/procuratore o vi siano altre anomalie.

2.4 Prevenzione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Brescia Calcio S.p.A. ha attuato un sistema di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mediante la redazione di uno specifico Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D. Lgs. n. 81/2008.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

In particolare, il DVR ha individuato i rischi specifici relativi all'attività che si svolge presso le sedi operative e i magazzini di Brescia Calcio S.p.A.

Brescia Calcio S.p.A. ha altresì individuato il datore di lavoro nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ha nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP) selezionando un consulente esterno.

Attraverso le attività di:

- valutazione del contesto aziendale;
- definizione di un'adeguata politica della salute e sicurezza;
- valutazione dei rischi;
- pianificazione e organizzazione delle attività;
- programmazione degli interventi attraverso un piano di miglioramento finalizzato a ridurre i fattori di rischio individuati e valutati;
- sensibilizzazione ai temi legati alla salute e sicurezza;
- monitoraggio e verifica dell'attuazione dei controlli e dei provvedimenti previsti nel piano di miglioramento.

Brescia Calcio S.p.A. ha definito una apposita struttura organizzativa che, con riferimento all'organigramma interno, evidenzia i compiti e le responsabilità attribuite in materia di sicurezza.

Lo scopo è quello di promuovere e diffondere la cultura della sicurezza e la tutela della salute all'interno della Società, aumentando la sensibilità nei confronti della percezione del rischio, nonché di garantire il monitoraggio continuo delle attività, dei locali e delle persone che operano all'interno dell'organizzazione aziendale.

La Società considera risorse umane impegnate nel sistema tutti i soggetti che vi operano, in funzione del ruolo esercitato.

In tal senso, è stata effettuata un'analisi preliminare volta all'identificazione dei pericoli e alla valutazione della significatività dei rischi a essi associati e all'individuazione delle misure da introdurre per ridurre quei rischi legati all'attività svolta da Brescia Calcio S.p.A., tenendo conto della differente attività svolta nelle diverse operativi e delle specifiche mansioni svolte dai soggetti che operano all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il risultato di tale analisi è contenuto all'interno del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), il quale è oggetto di continuo aggiornamento.

3. Le Linee Guida per la costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con quanto previsto dal D. lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida Confindustria nonché alle *best practice* esistenti.



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

PARTE GENERALE

3.1 Modello e Codice Etico

Brescia Calcio S.p.A. è consapevole che l'implementazione del presente Modello si accompagna nella prassi all'adozione anche di un Codice Etico, in cui la Società normalmente formalizza i principi cui ispira l'esercizio della propria attività aziendale.

La Società ha pertanto adottato e recepito il Codice Etico in cui sono indicati i principi e le regole cui la stessa ispira la propria condotta nei confronti di tutti i soggetti con cui entra a vario titolo in contatto nell'esercizio delle proprie attività.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato da Brescia Calcio S.p.A., pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, il Consiglio di Amministrazione, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale del Modello 231 della Società.

Il Codice Etico adottato da Brescia Calcio S.p.A. è pubblicato, insieme al modello 231, sul sito internet della Società, di modo che tutti i Destinatari del Modello possano accedervi e prenderne visione.

Una copia del Codice Etico e del Modello verrà consegnata ad ognuno dei dipendenti, ai quali verrà richiesto di controfirmare apposita dichiarazione di ricevuta.

4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Brescia Calcio S.p.A.

4.1 Il Progetto di Brescia Calcio S.p.A. per la definizione e l'aggiornamento del proprio Modello

Brescia Calcio S.p.A. ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello in quanto consapevole che tale sistema rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di *governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato a una prevenzione “attiva” dei Reati.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001.

4.1.1 Analisi organizzativa ed individuazione dei processi e delle Attività Sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e i presidi di controllo

L’art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che vengono definite “Attività Sensibili”.

A tal fine è stata condotta un’analisi della struttura societaria e organizzativa nonché del sistema di controllo esistente che ha previsto:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria e organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- analisi storica (“*case history*”) dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare delle Attività Sensibili ex D.lgs. 231/2001;
- rilevazione del sistema di controllo esistente sulla base dei seguenti principi di controllo:
 - a) esistenza di procedure formalizzate;
 - b) tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
 - c) segregazione dei compiti;
 - d) esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

4.1.2 Definizione del Modello

Al termine delle attività indicate nel precedente paragrafo è stato definito il Modello, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.lgs. 231/2001.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

Il D.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 un modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, recante "*Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce*", all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il modello di 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 relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad 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.

4.2 La funzione e lo scopo del Modello



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a Brescia Calcio S.p.A. di beneficiare – a determinate condizioni – dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua cultura di *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Pertanto, scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari. A tal fine, viene *infra* individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei Destinatari, anche attraverso il ricorso a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, alla predisposizione di idonei strumenti procedurali che insieme ad un monitoraggio costante delle attività, consenta alla Società di prevenire i Reati e le loro conseguenze.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza in seno a Dipendenti, Consiglio di Amministrazione, Collaboratori, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico adottato da Brescia Calcio S.p.A. e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze rilevanti non solo per se stessi, ma anche – nei termini dianzi spiegati – per la Società.

Ulteriormente rilevanti, in ragione dell'attività svolta dalla Società, sono i riflessi dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla disciplina vincolante per Brescia Calcio S.p.A. nell'ambito della Giustizia Sportiva.

L'art. 7, comma 5 dello Statuto FIGC, nella versione approvata dal CONI in data 2 dicembre 2020, prevede che *“Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme o le linee guida necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto. I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere: a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio; b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo; c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”*.

L'adozione del Modello, la cui struttura presenta caratteristiche del tutto analoghe ed assimilabili a quelle dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C., consente alla Società di conformarsi, oltre che alla normativa statale, anche alle previsioni imposte dall'ordinamento sportivo.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

In ogni caso, il Modello funge altrettanto da strumento di mitigazione della responsabilità per gli illeciti sportivi.

La FIGC ha infatti adottato, a far data dall'11 giugno 2019, un nuovo Codice di Giustizia Sportiva che, disciplina i confini della responsabilità della società per gli illeciti commessi da persone fisiche.

L'art. 6 del Codice stabilisce infatti che la società sportiva risponde:

- *“dell'operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali”;*
- *ai fini disciplinari, “dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2” (soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle società; persone comunque addette a servizi delle società stesse e coloro che svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse di una società o comunque rilevanti per l'ordinamento federale);*
- *“dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette a servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia su quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di queste ultime”;*
- *“della violazione delle norme in materia di ordine e sicurezza per fatti accaduti prima, durante e dopo lo svolgimento della gara, sia all'interno del proprio impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti”;*

e stabilisce altresì che la società *“si presume responsabile degli illeciti sportivi commessi a suo vantaggio da persone che non rientrano tra i soggetti di cui all'art. 2 e che non hanno alcun rapporto con la società”*, salvo che *“risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito”*.

Il successivo art. 7, tuttavia, introduce un'importante disposizione esimente prevedendo che *“al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto”*.

In altre parole, il nuovo testo normativo attribuisce all'adozione di un adeguato modello di organizzazione efficacia scriminante, o comunque attenuante, anche con riferimento agli illeciti disciplinari.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di *“as-is”*) esistenti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 4.2 e relativa al D.lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo in essere in azienda.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- 1) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- 2) la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico - funzionale aziendale e organizzativa della Società (disposizioni organizzative e procure);
- 3) il Codice Etico;
- 4) il sistema disciplinare di cui al CCNL applicabile;
- 5) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- 6) le procedure aziendali adottate da Brescia Calcio S.p.A..

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

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

- i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e in particolare:
 - a) l'attribuzione all'OdV del compito di vigilare sull'attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - b) la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - c) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
 - a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse (la cosiddetta "*tracciabilità delle scelte*");
 - b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli (la cosiddetta "*segregation of duties*");
 - c) la previsione che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento, laddove possibile, a criteri precostituiti (la cosiddetta "*oggettivazione dei processi decisionali*");
 - d) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - e) la previsione di appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di questo nei confronti del Consiglio di Amministrazione.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

4.4 Il Modello di Brescia Calcio S.p.A.

Brescia Calcio S.p.A. ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; e
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, si compone dei seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Codice Etico;
- OdV;
- flussi informativi da e verso l'OdV;
- un sistema di segnalazioni e di tutele per il soggetto segnalante (e per quello segnalato) conforme alla normativa in materia di *whistleblowing*;
- verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui relativi standard di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il presente Modello 231 consta di:

- (i) una Parte Generale, contenente una descrizione relativa:
 - a) al quadro normativo di riferimento;
 - b) alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
 - c) all'individuazione dell'OdV di Brescia Calcio S.p.A., con specificazione delle modalità di nomina, dei poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 **PARTE GENERALE**

- d) al sistema di segnalazioni e alle tutele per il soggetto segnalante (e per quello segnalato);
 - e) alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - f) al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - g) ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- (ii) più Parti Speciali predisposte per alcune fattispecie di illecito contemplate nel D.lgs. n. 231/2001, ritenute astrattamente rilevanti in relazione all'attività svolta dalla Società e contenenti ciascuna una descrizione:
- a) delle principali fattispecie di illecito richiamate dal D.lgs. 231/2001 e risultate – ancorché astrattamente – rilevanti per la Società;
 - b) dei processi/Attività Sensibili e relativi standard di controllo.

l'Elenco Reati, all'interno del quale vengono descritti i Reati Presupposto.

4.5 Gestione della Safeguarding e dei diritti dei Tesserati

Brescia Calcio da sempre tutela i diritti dei propri Tesserati, con particolare riguardo ai Tesserati minorenni, promuove una cultura ed un ambiente inclusivo che assicurino la dignità, l'inclusività ed il rispetto di tutti e condanna ogni tipo di discriminazione che sia per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Con particolare riferimento alla "*Gestione della Safeguarding dei diritti dei Tesserati*" si specifica che Brescia Calcio ha predisposto a suo specifico presidio e disciplina appostiti modelli, policy e codici. In particolare, la Società si è dotata di una serie di presidi di prevenzione e contrasto alla discriminazione e strumenti di promozione dei diritti dei Tesserati, in linea anche con quanto previsto dalle LG FIGC in ambito di Safeguarding di agosto 2023 (emanate sulla base del D.Lgs. n. 39/2021 e della Delibera n. 255 del luglio 2023 emanata dal CONI), nel dettaglio identificabili nei seguenti documenti a cui si rimanda:

- Codice Etico;
- Policy relative alle tematiche di Safeguarding e Codice di Condotta Safeguarding;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione;
- Procedura di Gestione delle Segnalazioni e del relativo Canale di Segnalazione (Whistleblowing);

5. L'OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001

5.1 L'OdV di Brescia Calcio S.p.A.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 6 del D.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. In assenza di tali indicazioni, Brescia Calcio S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

5.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'OdV di Brescia Calcio S.p.A. è istituito in composizione monocratica con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2017, e resta in carica per la durata per una durata quinquennale con scadenza indicata nell'atto di nomina (31 dicembre 2022), pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dello stesso.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con soggetti apicali in genere;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero il conferimento dell'incarico come consulente dell'OdV;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, anche in primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'OdV.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita determinazione del Consiglio di Amministrazione.

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

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità che ne avrebbe reso impossibile la nomina;
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui è tenuto l'OdV con riferimento alla disciplina del *whistleblowing*;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione delle relazioni periodiche sull'attività svolta all'Amministratore Delegato di cui al successivo paragrafo 5.3, oppure la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo (ovvero il mancato svolgimento di almeno una riunione per semestre, laddove l'Organismo sia monocratico);
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o l'eventuale licenziamento, ovvero l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim*.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

5.2 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto è all'organo dirigente che rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - c) modifiche normative;
- promuovere il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- mantenere un collegamento con i consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- promuovere e supervisionare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Collaboratori, Consulenti e *Partner*;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 6 del presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’OdV e dei suoi poteri.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l’Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei relativi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

5.3. Reporting dell’OdV verso gli organi societari

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

L’OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, e non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso l’Amministratore Delegato;
- la seconda, su base semestrale, anche tramite apposita relazione scritta, nei confronti dell’Amministratore Delegato e dell’organo di controllo.

Gli incontri con gli organi societari cui l’OdV riferisce devono essere documentati.

L’OdV cura l’archiviazione della relativa documentazione.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

L'OdV predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, riepilogativa dell'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 5 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.) e un piano delle attività previste per il semestre successivo da presentare all'Amministratore Delegato e all'organo di controllo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Nella seconda relazione periodica dell'OdV (i.e. quella che copre il secondo semestre di ogni anno), assieme al piano delle attività, l'Organismo rendiconta in merito all'eventuale utilizzo effettuato del *budget* a sua disposizione e indica l'entità ritenuta opportuna per la quantificazione di quello dell'anno successivo.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede che il Modello preveda obblighi informativi nei confronti dell'OdV, che è l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV, come meglio specificato *infra*, al paragrafo 5.4.1);
- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale –, per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello).



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

In conformità alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, la Società ha, inoltre, previsto un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

5.4.1 Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV attengono a criticità attuali o potenziali in relazione alla normativa di cui al Decreto 231 e alla disciplina di cui al Modello e possono consistere in:

a) *notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un' informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati Presupposto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di illeciti o, comunque, di violazioni del Modello.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- operazioni che presentino profili di rischio con riferimento alla possibile commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative da intraprendere, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che ritenga utile allo scopo, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

5.4.2 Flussi informativi periodici

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno, altresì, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo secondo quanto previsto nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale.

Le informazioni e segnalazioni di cui al presente paragrafo 5.4 e i flussi informativi previsti nelle singole Parti Speciali del Modello potranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo di posta elettronica: **odv@bresciacalcio.it**.

In alternativa, le segnalazioni potranno essere recapitate alla casella postale dell'OdV, al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza Modello 231, c/o Brescia Calcio S.p.A., via Luigi Bazoli, 10 - 25127 Brescia (BS).

5.4.3 Il sistema di *whistleblowing*

Il D.Lgs. 231/2001 contiene, altresì, disposizioni volte alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, l'articolo 6, comma 2-bis, 2 ter e 2 quater stabilisce che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto 231, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il successivo comma 2 *ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, in base al comma 2 *quater*, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La legge 179/2017 in materia di *Whistleblowing*, a maggior tutela dell'autore di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato, stabilisce all'art. 3, rubricato "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio aziendale, professionale, scientifico e industriale*", che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del Decreto 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Questa disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul *Whistleblowing* e nell'ottica di favorire la legalità e la trasparenza all'interno di Brescia Calcio S.p.A., si rende dunque necessaria l'introduzione nel Modello di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha istituito un ulteriore canale informativo rispetto a quello indicato al precedente paragrafo.

Infatti, al fine di garantire la disponibilità, per i potenziali segnalanti, di un ulteriore canale che rispetti i requisiti di cui alla normativa in materia di *whistleblowing* le segnalazioni possono altresì essere trasmesse



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

via *e-mail* ad un indirizzo di posta elettronica personale (non afferente al dominio della Società) al quale accedono solo i componenti dell'Organismo di Vigilanza, e che viene – allo scopo – comunicato dalla Società a tutti gli interessati.¹

5.5 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza.

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

In ogni caso, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità

¹ A tutela del segnalante e per evitare ogni possibile abuso, si potrà prevedere che le segnalazioni indirizzate a detto indirizzo email (non afferente al dominio della società) accessibile a tutti i membri dell'OdV vengano altresì inoltrate automaticamente agli indirizzi personali dei singoli componenti dell'OdV.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

6. La diffusione del Modello e la formazione delle risorse

Brescia Calcio S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, garantisce una corretta conoscenza e divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione, con un diverso grado di approfondimento in relazione ai diversi ruoli ricoperti all'interno dell'organigramma e al diverso coinvolgimento delle risorse nelle attività sensibili.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – per il conseguimento degli obiettivi in forza di rapporti contrattuali o di collaborazione.

Ai nuovi eventuali assunti, la Società consegna un pacchetto informativo – comprensivo del Modello e del Codice Etico onde assicurare agli stessi le conoscenze delle regole fondamentali di Brescia Calcio S.p.A..

Costoro sono tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta, attestante la ricezione del pacchetto informativo, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati, oltre all'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231, le successive modifiche ed integrazioni, l'illustrazione delle ragioni che hanno determinato la Società a dotarsi del Modello e ad illustrare i principi comportamentali da tenere onde prevenire la commissione dei reati presupposto.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

In ogni caso, l'attività di comunicazione e formazione è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV, identificano



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e, all'occorrenza, integrata dall'OdV.

6.1 Dipendenti

Ogni Dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Brescia Calcio S.p.A. promuove e agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, nonché delle aree in cui essi operano.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. È inoltre garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Principi di riferimento del Modello, Codice Etico, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata.

Ai nuovi dipendenti e ai nuovi componenti degli organi sociali verrà consegnata, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, copia dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Brescia Calcio S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: Collaboratori, Consulenti e *Partner*).

A tal fine, i Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e i *Partner* verranno adeguatamente informati, anche tramite apposite clausole negli accordi che regolano i loro rapporti con la Società, delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico.



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

PARTE GENERALE

Brescia Calcio S.p.A., tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale, al mercato.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

7.2.1 Sistema disciplinare

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società, soggetti al CCNL costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL applicato.

In caso di violazione del Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare,



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

PARTE GENERALE

nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica in ordine alla sua difesa come previsto dalla legge. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi competenti.

7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Laddove venga accertata l'integrazione di una delle Condotte Rilevanti precedentemente descritte da parte di un Dipendente, saranno applicabili le seguenti sanzioni mutuata dal CCNL:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Per i dirigenti non apicali, sono fatte salve le disposizioni applicabili previste dalle diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Società - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il Legale Rappresentante della Società, il quale comminerà le sanzioni sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, Brescia Calcio S.p.A., su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

7.2.4 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, che dovrà far convocare immediatamente l'assemblea dei soci per le determinazioni sul caso.

7.2.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di membro del collegio sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione che prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.2.6 Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Partner

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

Resta salva la prerogativa di Brescia Calcio S.p.A. di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

7.2.7 Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante e in particolare degli obblighi di riservatezza relativi alla segnalazione, da parte di del componente unico dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne venga a conoscenza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà, dunque, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al componente dell'OdV che abbia violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo membro in sostituzione dello stesso.



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 PARTE GENERALE

8. Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

8.1 Adozione del Modello

La Società incentiva l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Brescia Calcio S.p.A. adotta ed attua il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento della sua attività.

8.2 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'OdV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare Il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla deliberazione che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, concernenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, rimane sempre di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la determinazione che dispone aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;



Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001
PARTE GENERALE

- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.