



U.S. Avellino 1912

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELL'U.S. AVELLINO 1912 AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



INDICE

| | |
|--|----|
| 1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica..... | 4 |
| 1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche..... | 4 |
| 1.2 Ambito soggettivo di applicazione del D.lgs, n. 231/2001..... | 4 |
| 1.3 I Reati Presupposto..... | 5 |
| 1.4 Sanzioni previste nel Decreto..... | 5 |
| 1.5 Delitti tentati..... | 7 |
| 1.6 Le Condotte esimenti..... | 7 |
| 1.7 Le Linee Guida..... | 8 |
| 2. L'Ordinamento sportivo e il Modello di Organizzazione Gestione e Cont.. | 9 |
| 3. Il Modello..... | 10 |
| 4. Le Finalità del Modello..... | 11 |
| 5. La Costruzione del Modello..... | 11 |
| 6. Il Concetto di Rischio Accettabile..... | 11 |
| 7. La Struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione | 12 |
| 8. L'Adozione del Modello..... | 13 |
| 9. I Documenti connessi al Modello..... | 13 |
| 10. Gestione delle risorse finanziarie..... | 14 |
| 11. Diffusione del Modello..... | 14 |
| 12. Formazione ed Informazione del Personale..... | 14 |
| 13. Informazioni ai terzi e diffusione del Modello..... | 15 |
| 14. Whistleblowing..... | 15 |





U.S. Avellino 1912

| | |
|--|----|
| 15. Il Modello di governance dell'U.S. Avellino1912..... | 16 |
| 16. Il Sistema di controllo interno dell'U.S. Avellino1912..... | 16 |
| 17. Principi Generali di Controllo in tutti i processi a rischio reato..... | 16 |
| 18. L'Organismo di Vigilanza..... | 17 |
| 19. Autonomia ed indipendenza..... | 17 |
| 20. Professionalità..... | 17 |
| 21. Continuità d'azione..... | 17 |
| 22. Rinvio al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza..... | 18 |
| 23. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate..... | 18 |
| 23.1 Principi Generali..... | 18 |
| 24. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente sistema sanzionatorio..... | 19 |
| 25. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni..... | 19 |
| 26. Sanzioni per i lavoratori dipendenti..... | 20 |
| 27. Personale dipendente in posizione non dirigenziale..... | 21 |
| 28. Personale dipendente in posizione dirigenziale..... | 21 |
| 29. Vertice aziendale..... | 22 |
| 30. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni..... | 22 |
| 31. Ulteriori Destinatari soggetti alla normativa di cui al Codice di Giustizia Sportiva..... | 22 |
| 32. Misure sanzionatorie ai sensi dell.art. 6, comma 2 <i>bis</i> , lettera d), D. Lgs. n. 231/2001..... | 23 |
| 33. Norme finali: rapporti tra Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo..... | 23 |



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

[mail avellino@lega-pro.com](mailto:avellino@lega-pro.com)



U.S. Avellino 1912

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alle responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231/2001.

L’art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Ambito soggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione o il controllo, *id est* i soggetti apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti apicali.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche " quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, partners in operazioni in *joint ventures*, ai cd. parasubordinati in genere, ai distributori, ai fornitori, consulenti, collaboratori.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

E' comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le fattispecie di reato, definiti anche reati presupposto, indicati nella Parte Speciale all'uopo dedicata.

1.4 Sanzioni previste nel Decreto

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza.

- a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Più in dettaglio, la prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di Responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001).

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

L'art. 12 D. Lgs. n. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono di seguito indicati con l'entità della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione: $\frac{1}{2}$ e non può essere superiore ad euro 103.291,00 **Presupposti:** - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Riduzione: da $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{2}$ **Presupposti:** (prima della dichiarazione del dibattimento di primo grado) – l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero – è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Riduzione: da $\frac{1}{2}$ a $\frac{2}{3}$ **Presupposti:** (prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado) – l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose e pericolose del reato ovvero si è



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

comunque efficacemente adoperato in tal senso; e – è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:
- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 D. Lgs. n. 231/2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative” ovvero “in caso di reiterazione degli illeciti”.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

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

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



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (articolo 14, D. Lgs. n. 231/2001).

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

- c) Ai sensi dell’articolo 19 D. Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d) **La pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

1.5 Delitti tentati

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

1.6 Le condotte esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti Apicali sia da Soggetti



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente, *id est* l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alla Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n, 231/2001 di Confindustria.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- 1) individuazione dei processi a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;

- 2) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalla Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo di gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e – sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida – la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere formato dai seguenti principi:



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- 3) obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

2. L'Ordinamento sportivo e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'ordinamento sportivo incentiva l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo che favoriscono la prevenzione degli illeciti e, in generale, permettano una gestione razionale e ordinata delle società sportive.

All'adozione di un modello organizzativo l'ordinamento sportivo subordina la possibilità di fruire di una serie di vantaggi in termini di esclusione o riduzione della responsabilità della società sportiva.

A tal riguardo si segnala che, in data 11 giugno 2019, con deliberazione n. 258, la Giunta Nazionale del CONI, ha approvato – ai sensi dell’articolo 7, comma 5, *lettera. l)* dello Statuto del CONI – il nuovo Codice della Giustizia Sportiva della Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Con specifico riferimento alla responsabilità delle società sportive, il nuovo CGS mantiene un approccio similare rispetto a quello enunciato nella precedente versione. E’ infatti attribuita alle società sportive la responsabilità per l’operato posto in essere dai soggetti che siano in qualche modo legati a tali società prevedendo, quale deroga, l’esistenza di un ragionevole dubbio sulla partecipazione delle stesse alla commissione dell’illecito.

A tal riguardo l’art. 6 del CGS, rubricato “ **Responsabilità della società**” prevede quanto segue:

“ 1. *La società risponde direttamente dell’operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.*



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

2. *La società risponde ai fini disciplinari dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2.*
3. *Le società rispondono anche dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette ai servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di quest'ultima".*
4. *La società risponde della violazione delle norme in materia di ordine e di 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. La mancata richiesta dell'intervento della Forza pubblica comporta, in ogni caso, un aggravamento delle sanzioni.*
5. *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. La responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito".*

In aggiunta a quanto sopra, tra le diverse modifiche ed innovazioni apportate dal CGS, il Legislatore Federale ha provveduto ad ampliare e valorizzare il ruolo dei modelli di organizzazione, gestione e controllo all'interno dell'ordinamento sportivo, così come previsto all'art. 7 del CGS.

Art. 7- Scriminante o attenuante della responsabilità della società

1. *Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata dal 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."*

Sul punto è possibile notare come il nuovo CGS riconosca e attribuisca ai modelli di organizzazione, gestione e controllo un'efficacia più ampia rispetto a quella prevista nel precedente testo normativo.

Infatti, l'art. 7 del CGS menzionando l'art. 6 – che prevede una generica responsabilità della società sportiva per le condotte poste in essere da soggetti legata alla stessa – produce l'effetto di ampliare l'efficacia scriminante o attenuante dei modelli di organizzazione, gestione e controllo svincolandoli

dalle singole fattispecie di reato cui faceva riferimento il vecchio testo normativo.

Pertanto, in sede di adozione del proprio Modello, l'U.S. Avellino1912 ha inteso di adoperarsi nell'individuare nella cd. fase di *Risk Assessment* le Aree a Rischio reato relative agli illeciti sportivi, recepite nel presente modello, al fine di dettare a tutti i Destinatari i principi e le norme di comportamento che devono essere seguite nelle aree che potrebbero essere potenzialmente impattate dalla commissione di illeciti sportivi previsti da CGS.

3. Il Modello



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

L' U.S. Avellino1912 svolge attività sportive e, in particolare, la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere, con le finalità e l'osservanza delle norme e delle direttive della F.I.G.C. e dei suoi Organi.

L' U.S. Avellino1912, inoltre, promuove e pubblicizza la sua attività e la sua immagine utilizzando modelli, disegni, segni distintivi ed emblemi, direttamente o per mezzo di terzi.

4. Le Finalità del Modello

Il Modello dall' U.S. Avellino1912, sulla base dell'individuazione dei processi di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati e gli illeciti previsti dal CGS, si propone come finalità quelle di:

- 1- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e gli illeciti previsti dal CGS connessi alla propria attività;
- 2- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse dell'U.S. Avellino1912, ed in particolare quelli impegnati nei "processi a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del U.S. Avellino1912;
- 3- informare tutti coloro che operano con l'U.S. Avellino1912 che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- 4- confermare che l'U.S. Avellino1912 non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui l'U.S. Avellino 1912 fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi a cui è ispirata l'attività dell'U.S. Avellino1912.

5. La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si articola nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e svolgimento di interviste con responsabili dell' U.S. Avellino1912 informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività dello stesso, al fine di definire



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali “a rischio” o “strumentali” alla commissione di reati e gli illeciti previsti dal CGS, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale;
- definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto e gli illeciti previsti dal CGS all'interno dei singoli Processi a Rischio Reato;
- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'U.S. Avellino1912 finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e gli illeciti previsti dal CGS.

6. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, una soglia che consenta di stabilire la quantità e la qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione di reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dall' U.S. Avellino1912.

7. La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

L' U.S. Avellino1912 ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo societario e in grado di valorizzare il controllo e gli organismi esistenti.

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

- incidono sul funzionamento interno dell'U.S. Avellino1912 e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo dei Processi a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato dall'U.S. Avellino1912, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 i seguenti atti e documenti:

1) il Codice Etico;



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

- 2) **il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale;**
- 3) **Il Documento contenente elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001;**
- 4) **Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.**

Nella presente Parte Generale sono, inoltre, presenti una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa per l'U.S. Avellino1912, l'indicazione dei Processi a Rischio Reato nonché le regole di comportamento generali, cui i Destinatari del Modello si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dall' U.S. Avellino1912, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

1. corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24, 25 e 25 *ter* lettera *s-bis*), D. Lgs. n. 231/2001;
2. delitti informatici, di cui all'art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001;
3. delitti in materia di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001;
4. reati societari richiamati dall'art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001;
5. delitti contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25-*quinqies* del D. Lgs. n. 231/2001;
6. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/ 2001;
7. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-*octies* D. Lgs. n. 231/2001;
8. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all' art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001;
9. induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, di cui all'art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001;
10. reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
11. delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
12. reati di razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
13. reati transazionali, di cui alla Legge n. 146 del 2006;

Inoltre, con specifico riferimento agli illeciti previsti dal CGS, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- a) doveri generali di comportamento e riservatezza, di cui all'art. 22 comma 4 CGS;
- b) dichiarazioni lesive, di cui all'art. 25 CGS;



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

- c) divieto di scommesse e obbligo di denuncia, di cui all'art. 24 CGS;
- d) prevenzione di fatti violenti, di cui all'art. 25 CGS;
- e) fatti violenti dei sostenitori, di cui all'art. 26 CGS;
- f) comportamenti discriminatori, di cui all'art. 28 CGS;
- g) illecito sportivo e obbligo di denuncia, di cui all'art. 30 CGS;
- h) violazioni in materia gestionale ed economica, di cui all'art. 31 CGS;
- i) doveri e divieti in materia di tesseramenti, trasferimenti, cessioni e controlli societari, di cui all'art. 32 CGS.

L' U. S. Avellino1912 e l'Organismo di Vigilanza, che sarà nominato ai sensi del presente Modello, valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dall' U.S. Avellino1912 e, ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per l'U.S. Avellino1912, promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello dell'U.S. Avellino1912 e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nel presente Modello.

8. L'Adozione del Modello

L'Adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (*id est* in particolare all'Amministrazione Unico), al quale è altresì attribuito il compito di integrare eventualmente il presente Modello con ulteriori tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D. Lgs. n. 231/2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta dall' U.S. Avellino1912.

9. I Documenti connessi al Modello

Formano parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- 1- Codice Etico dell'U.S. Avellino1912 contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

Destinatari del Modello stesso;

- 2- Sistema Disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (**di seguito per brevità, il sistema sanzionatorio Disciplinare**);
 - 3- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'U.S. Avellino1912 nei Processi a Rischio Reato, *id est* organigrammi, ordini di servizio, jobs descriptions, mansionari, funzionigrammi;
 - 4- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nei Processi a Rischio Reato.
- (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni suindicati verranno cumulativamente definiti **le Procedure**)

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

10. Gestione delle risorse finanziarie

Tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati. L' U.S. Avellino1912 adotterà specifici protocolli contenenti i principi e i comportamenti da eseguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

In particolare, qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie sono soggetti a specifiche procedure autorizzative (con soglie di valore) interne all' U.S. Avellino1912, che prevedono limiti di spesa massima e modalità di firma singola o congiunta a seconda dell'importo della transazione.

11. Diffusione del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa dell'U.S. Avellino 1912 e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti, che sono i Destinatari del Modello.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'U.S. Avellino1912 nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure dell' U.S.Avellino1912 dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico dell'U.S. Avellino1912.

E' obiettivo dell'U.S. Avellino1912 garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

12. Formazione ed informazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari sarà effettuata dalla Direzione Risorse Umane dell'U.S. Avellino1912.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono le attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, l'adozione del Modello è comunicata tramite e-mail e inviata a tutti i Destinatari dell'U.S. Avellino 1912, a cui viene indicato il *link* in cui sarà caricato il Modello e il Codice Etico. In ogni caso, a tutti i Destinatari viene comunicato che il Modello e il Codice Etico sono disponibili sia in formato cartaceo presso la sede dell'U.S. Avellino1912 che in formato elettronico nell'apposita cartella condivisa dalla Società.

A tal proposito, è prevista una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione continua è obbligatoria e potrà essere sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione) nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dei livelli di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza nell' U.S. Avellino1912.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è archiviata presso la sede dell'U.S. Avellino1912, una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

13. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

L' U.S. Avellino1912 prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi compresi i propri dipendenti o consulenti), *id est* i **Terzi**.

L' U.S. Avellino1912 invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della Società.

Nel testo contrattuale e/o nelle condizioni generali di fornitura di beni e/o servizi sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte dell' U.S. Avellino1912, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale e nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri Apicali o Sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un possibile coinvolgimento dell' U.S. Avellino1912.

14. Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs n. 231/2001, i Destinatari del Modello che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n.231/2001 e/o a comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenuti nel Modello e nelle relative Procedure e nel Codice Etico, possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali segnalazioni potranno essere effettuate secondo la seguente modalità:

- a mezzo di comunicazione cartacea, mediante l'invio di una busta all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, contenente al suo interno una seconda busta sigillata, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza con l'indicazione *“riservata e personale”*.

L'Organo deputato a ricevere e a gestire le suddette segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 saranno garantiti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, lette. a), del D. Lgs n. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'U.S. Avellino1912 nonché alla prevenzione e 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.

15. Il Modello di *governance* dell'U.S. Avellino1912

L'U.S. Avellino1912 è una società a responsabilità limitata.

Socio totalitario dell'U.S. Avellino1912 s.r.l. è la IDC società a responsabilità limitata.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico.

16. Il sistema di controllo interno dell'U. S. Avellino1912

L' U.S. Avellino1912 adotta i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali l'U.S. Avellino1912 si ispira;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- il sistema di controllo interno e la struttura delle procedure aziendali;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatoria di cui al CCNL;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

17. Principi generali di controllo in tutti i processi a rischio reato

In aggiunta ai controlli specifici adottati dalla Società, l'U.S. Avellino1912 ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutti i Processi a Rischio Reato.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle Funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo, salvo casi eccezionali e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

18. L'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello devono essere:

- ✓ autonomia ed indipendenza;
- ✓ professionalità;
- ✓ continuità d'azione.

19. Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca, condizionamenti ed interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting all'Organo Amministrativo. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

20. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali e giuridiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in particolare l'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo, competenze di tipo consulenziale per verificare che i comportamenti rispettino effettivamente quelli codificati e competenze giuridiche.

21. Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura riferibile all'U.S. Avellino1912, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti d'interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice etc.).

22. Rinvio al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Si rinvia al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza per la disciplina relativa alla sua composizione, alla sua durata, al suo funzionamento, alle sue funzioni, poteri e compiti.

23. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

23.1 Principi Generali

L' U.S. Avellino1912 prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i Modelli devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati, ivi compresi i Dirigenti dell'U.S. Avellino1912, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con l'U.S. Avellino1912 e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui l'U.S. Avellino1912 venga contrattualmente in contatto violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dall'U.S. Avellino1912 in piena autonomia ed indipendenza dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili, in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Ciò in quanto l'articolo 6, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che l'U.S. Avellino1912 debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di probabilità che determini comportamenti che possano



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema che sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è esercitato dall'Organo Amministrativo, a seguito di segnalazione e valutazione della medesima, proveniente da ogni persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile e, nei confronti degli altri Destinatari del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

24. Definizione di "violazione" ai fini dell'operatività del presente sistema sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/ 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che al fine di tutelare l'integrità dell'U.S. Avellino1912, effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle segnalazioni ricevano una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/ 2001.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

25. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante all' U.S. Avellino1912;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini e discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della condotta illecita;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

26. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente modello e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'art. 2104 Codice Civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale, contrattuale, nonché le direttive impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo applicato.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione nei confronti dei Destinatari;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata alla contrattazione collettiva di settore;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, in modo da permettere al soggetto nei cui confronti è indirizzata la contestazione di esercitare il proprio diritto di difesa (ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

La violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente articolo 25 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e dal CCNL, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

27. Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti dell'U.S. Avellino1912, privi della qualifica dirigenziale, ai sensi del CCNL applicato ai medesimi possono consistere nel:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

- multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi dell'U.S. Avellino1912 nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili dei lavoratori dipendenti dell'U.S. Avellino1912 ai fini del presente sistema sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti dall'U.S. Avellino1912 come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure a titolo colposo;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All' OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerenti i procedimenti disciplinari di cui al presente punto.

28. Personale dipendente in posizione dirigenziale

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del Personale Dirigente di Lavoro per i Dirigenti di aziende industriali, al personale in posizione dirigenziale sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per le violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori con qualifica dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima violazione, si spiega in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “Dirigente”, l’U.S. Avellino1912 tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all’area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell’eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra l’U.S. Avellino1912 e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

E’ sanzionabile con i provvedimenti disciplinari di cui sopra, il Dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

29. Vertice aziendale

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai paragrafi precedenti da parte del Presidente, dell’Amministratore Unico o del Direttore Generale l’Odv informerà senza indugio gli altri vertici aziendali, che provvederanno ad intraprendere le opportune valutazioni e provvedimenti.

30. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai precedenti articoli da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o più in generale di Terzi, l’U.S. Avellino1912, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- o avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc’anzi indicati.

A tal fine, l’U.S. Avellino1912 prevederà l’inserimento di apposite clausole nei contratti medesimi che prevedano:

1. l’informativa ai Terzi dell’adozione del Modello e del Codice Etico da parte dell’U.S. Avellino1912, in cui gli stessi dichiarano di aver preso visione della Parte Generale del Modello e del Codice Etico, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello – Parte Generale e del Codice Etico o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un coinvolgimento dell’U.S. Avellino1912;



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

2. il diritto per l'U.S. Avellino1912 di recedere dal rapporto o di risolvere il contratto (con o senza applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

31. Ulteriori Destinatari soggetti alla normativa di cui al Codice di Giustizia Sportiva

Nel caso di Violazione delle norme di cui al CGS, ritenute rilevanti per l'U.s. Avellino1912, da parte dei soggetti destinatari dello stesso (a titolo meramente esemplificativo: i dirigenti, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara e ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico), l'U.S. Avellino1912 potrà irrogare le sanzioni disciplinari previste dallo stesso CGS, graduate secondo la gravità dell'infrazione e, in particolare:

- a) ammonizione;
- b) ammonizione con diffida;
- c) ammenda;
- d) ammenda con diffida;
- e) squalifica per una o più giornate di gara (in caso di condotta di particolare violenza o di particolare gravità, la squalifica non è inferiore a quattro giornate di gara);
- f) squalifica a tempo indeterminato in ambito FICG, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA;
- g) divieto temporaneo di accedere agli impianti sportivi in cui si svolgono manifestazioni o gare calcistiche, anche amichevoli, in ambito FICG, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA;
- h) inibizione temporanea a svolgere attività in ambito FICG, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA, a ricoprire cariche federali e a rappresentare le società in ambito federale, indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro.

L'irrogazione di una delle summenzionate sanzioni disciplinari deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente punto.

32. Misure sanzionatorie ai sensi dell'art.6, comma 2-bis, lett.d), D. Lgs. n. 231/2001

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001, nel caso di:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- violazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, degli obblighi di



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com



U.S. Avellino 1912

riservatezza dell'identità del segnalante;

- mancata attivazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la segnalazione, delle necessarie verifiche volte a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate,

si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono (cfr. da par. 27 a 32) in funzione della relativa posizione ricoperta.

33. Norme finali: rapporti tra Codice Etico e Modello di Organizzazione. Gestione e Controllo

Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001 sono due strumenti complementari ed integrati.

L'U.S. Avellino1912 ha adottato in via autonoma il proprio Codice Etico, al fine di definire i principi di condotta, gli impegni e le responsabilità dei Destinatari dello stesso. Inoltre, il Codice Etico dell'U.S. Avellino1912 fornisce ai Destinatari le regole da seguire per la soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

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

Infine, il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituiscono parte integrante del Modello adottato dall'U.S. Avellino1912, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.



U.S. Avellino 1912 s.r.l.

Sede Legale Via Zoccolari snc - 83100 Avellino - Stadio Partenio Lombardi

Partita Iva 02989470642

www.usavellino1912.com

mail avellino@lega-pro.com