



**COMUNICATO UFFICIALE N. 315/L
DEL 6 MAGGIO 2015**

LEGA ITALIANA CALCIO PROFESSIONISTICO

315/564

Comunicazioni della F.I.G.C.

Si riporta il testo del Com. Uff. n. 240/A della F.I.G.C., pubblicato in data 27 Aprile 2015:
Comunicato Ufficiale n. 240/A

- Visto il D.lgs. 231/2001;
- Visto l'art. 27 dello Statuto Federale

d e l i b e r a

di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs 231/2001, come da elaborati allegati alla presente delibera.

Publicato in Firenze il 6 Maggio 2015

IL VICE PRESIDENTE
Archimede Pitrolo



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio Federale il 27 aprile 2015



INDICE

DEFINIZIONI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento.....	5
1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.	10
2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
2.1 Individuazione dei rischi e protocolli	12
2.2 Il "sistema di controllo preventivo"	12
3. IL MODELLO DELLA FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO	15
3.1 La Federazione Italiana Giuoco Calcio.....	15
3.2 Funzione e scopo del Modello	15
3.3 Caratteristiche del Modello	16
3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura	17
3.5 I reati cd. "presupposto"	19
3.6 I principi ispiratori del Modello.....	27
3.7 La procedura di adozione del Modello.....	28
4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	30
4.2 Durata in carica	33
4.3 Funzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza	35
4.4 Poteri dell'OdV	37
4.5 Regole di convocazione e di funzionamento	39
4.6 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi della FIGC.....	40
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV	41
4.8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	43
4.9 Obblighi di riservatezza	44
4.10 Raccolta e conservazione delle informazioni	44
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	46
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	46
5.2 Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner	47
5.3 Obblighi di vigilanza.....	47
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	49
6.1 Funzione del sistema disciplinare	49
6.2 Violazioni.....	50
6.3 Sanzioni.....	51



DEFINIZIONI

- "Attività sensibili": le attività della Federazione Italiana Giuoco Calcio nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- "CCNL": Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i alla Federazione Italiana Giuoco Calcio;
- "Dirigenti federali": a norma del punto 1 art.10 NOIF “coloro che, sono preposti a organismi federali ovvero ne costituiscono, quali componenti, i collegi direttivi, di controllo, di carattere tecnico, amministrativo e disciplinare”. Tra i Dirigenti federali sono annoverati anche gli Amministratori e i membri del Collegio dei revisori dei Conti.
- "Consulenti/Collaboratori": i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Federazione Italiana Giuoco Calcio in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "Destinatari": i Dirigenti federali, Consulenti/Collaboratori, i Dipendenti, ed i Partner della Federazione Italiana Giuoco Calcio;
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Federazione Italiana Giuoco Calcio;
- "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni;
- "Federazione" o "FIGC": la Federazione Italiana Giuoco Calcio;
- "Fornitori": i fornitori di beni e servizi della FIGC;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e aggiornate nel marzo 2014;
- "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;



- "Organi federali": Assemblea, Presidente federale, i Vice Presidenti federali, il Comitato di presidenza, il Consiglio federale, il Direttore generale e il Collegio dei revisori dei conti;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla valutazione sull'opportunità di un suo aggiornamento;
- "P.A.": la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio);
- "Partner": le controparti contrattuali della FIGC, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Federazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la FIGC nell'ambito delle attività sensibili;
- "Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- "RSPP": il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero l'"*insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori*" (art. 2 lett. l) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all'art. 11, legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140, del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Scopo del Decreto era adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.Lgs. 231/2001, l'articolo 5, comma 1, sancisce la responsabilità dell'ente qualora determinati reati (reati cd. "*presupposto*") siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, Dipendenti).

Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati cd. "*presupposto*", alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.



Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Successivamente, l'art. 6, L. 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel Decreto l'art. 25-*bis*, che sanziona gli enti per il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

In seguito, l'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001, estendendo il regime di responsabilità anche ai c.d. reati Societari.

L'art. 3, L. 14 gennaio 2003, n. 7, ha, poi, introdotto l'art. 25-*quater*, il quale dispone la punibilità dell'ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. Mentre l'art. 25-*quinqies*, introdotto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228, ha esteso la responsabilità ai reati contro la personalità individuale.

L'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito la "Legge Comunitaria 2004") ha, inoltre, inserito l'art. 25-*sexies* volto ad estendere la responsabilità ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.



In particolare, la Legge Comunitaria 2004 ha, inoltre, modificato il TUF introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-*quinquies*, ai sensi della quale l'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La Legge 28 dicembre 2005, n. 262 ("Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari") ha poi integrato e modificato sia il TUF sia il Codice Civile, introducendo, tra l'altro, il nuovo art. 2629-*bis* cod. civ. relativo al reato di "Omessa comunicazione del conflitto di interessi", applicabile esclusivamente alle società quotate. Tale reato è stato introdotto, ad opera della medesima legge n. 262/2005, nell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

Successivamente, con Legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati rispettivamente il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la responsabilità amministrativa degli Enti è stata estesa, ai sensi dell'art. 10, ad alcune tipologie di reati, purché commessi a livello transnazionale.

Ai sensi dell'art. 3, Legge 16 marzo 2006, n. 146, si considera "transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;



- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Con Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato introdotto nel Decreto l'art. 25-*septies* (nella sua attuale stesura sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), che ha esteso il novero dei reati cd. "*presupposto*" all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In seguito, il D.Lgs. n. 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63, comma 3, l'art. 25-*octies* che include nel catalogo dei Reati anche la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio¹, commessi sia a livello nazionale sia internazionale.

Per effetto poi dell'entrata in vigore della Legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-*bis* che estende l'elenco dei Reati ai cd. "*delitti informatici*".

Nell'estate 2009, inoltre, il legislatore, mediante il decreto sicurezza e la collegata legge sviluppo, ha aggiornato l'elenco dei reati "*presupposto*", modificando l'ambito di applicazione del decreto n. 231 e allargandolo ai delitti di falso contro l'industria ed il commercio, ai delitti in violazione del diritto d'autore ed ai delitti di criminalità organizzata.

Il 9 agosto 2012, attraverso la pubblicazione del D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012), è entrato in vigore il nuovo "*reato 231*" "L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Infine, il disegno di legge «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (cosiddetto "*ddl*

¹ Reato introdotto nel dicembre 2014 dal disegno di legge "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio*".



anticorruzione”), approvato definitivamente dalla Camera il 31 ottobre 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 6 novembre 2012, inserisce nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231:

- il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), abbinandola alle misure previste per corruzione e concussione (D.Lgs. 231/2001, art. 25);
- il reato di corruzione tra i privati (D.Lgs. 231/2001, art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis) nei casi previsti dal terzo comma del rinnovato art. 2635 del codice civile (come rilevato da *“Transparency International”*, l'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis, prevede la responsabilità per le imprese che corrompono, ma non per le imprese che vengono corrotte).

Ad oggi, quindi, tra i reati cd. *“presupposto”* sono contemplati:

- i. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- iii. i reati societari;
- iv. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- v. i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- vi. i delitti contro la personalità individuale;
- vii. i reati transnazionali;
- viii. i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ix. i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- x. i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati;
- xi. i delitti di criminalità organizzata;
- xii. i delitti contro l'industria e il commercio;



- xiii. i delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- xiv. induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- xv. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- xvi. i reati ambientali.

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

1.2 L'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità *de qua* qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1. individuare le attività sensibili maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;



2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad es. "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati e approvati al Ministero della Giustizia.



2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Nella predisposizione del presente Modello, la FIGC si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida predisposte da Confindustria. In particolare, il Modello è stato predisposto sulla base dell'ultima versione delle Linee Guida di Confindustria aggiornata nel marzo 2014.

Gli elementi che le Linee Guida indicano come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controlli interni in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza.

2.2 Il "sistema di controllo preventivo"

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 individuate da Confindustria sono di seguito elencati.

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un codice etico o di comportamento;
- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un *corpus* di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;



- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta;
- lo svolgimento di attività di formazione del personale coinvolto nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati cd. "*presupposto*".

b) per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché per i reati ambientali punibili per colpa. Oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo sono:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguata alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli;
- l'armonizzazione della gestione operativa dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro con quella complessiva dei processi aziendali;
- la previsione di un sistema di monitoraggio della sicurezza le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;



- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.



3. IL MODELLO DELLA FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO

3.1 La Federazione Italiana Giuoco Calcio

La Federazione Italiana Giuoco Calcio è stata fondata a Torino il 15 marzo 1898 con la denominazione Federazione Italiana Football (FIF) ed è stata riconosciuta, nel 1905, dalla Federazione Internazionale (FIFA). Nel 1909 ha assunto la denominazione definitiva di Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC).

Nel 1921 da una procedura di scissione è seguita la costituzione della Confederazione Calcistica Italiana (CCI) che ha organizzato un proprio campionato nazionale. L'anno seguente, il 26 giugno 1922, si è tornati alla riunificazione. Nell'estate del 1926, per interessamento diretto del CONI, sono state emanate le "Carte di Viareggio" con cui si è operata una prima distinzione tra giocatori "dilettanti" e "non dilettanti". Nell'agosto 1948 è stato istituito il Consiglio Nazionale delle Leghe e nel 1959 definita l'organizzazione della Lega Nazionale Professionisti. Nel 2010 la Lega Nazionale Professionisti si è divisa in Lega Nazionali Professionisti serie A e serie B. Attualmente sono costituite anche la Lega Italiana Calcio Professionistico (Lega Pro) e la Lega Nazionale Dilettanti (LND).

3.2 Funzione e scopo del Modello

La FIGC ha deciso, anche in attuazione dello Statuto federale, di conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, in quanto è consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità volta anche a rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo, al contempo, l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai suddetti temi, ai fini di una più adeguata prevenzione dei reati.

La FIGC è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri associati e degli *stakeholder* in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali. Nei limiti delle attività svolte nell'interesse della FIGC, si richiede anche a



Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *corporate governance* della FIGC in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

3.3 Caratteristiche del Modello

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo capaci di identificare le anomalie del sistema e da strumenti di intervento volti a contrastare le anomalie. L'efficacia del Modello, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei a rilevare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili ex art. 6, comma 2, lett. a), D.Lgs. 231/2001, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili" ex art. 6, comma 2, lett. b), D.Lgs. 231/2001.

L'attualità



Il Modello è idoneo a ridurre i rischi di reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa, per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D.Lgs. 231/2001 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; contestualmente si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della FIGC.

3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

Con la finalità di migliorare la propria *governance* e di ridurre il rischio di commissione dei Reati, la FIGC ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del Decreto.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1. Identificazione delle Attività Sensibili ("*as-is analysis*")

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i Reati.

L'identificazione delle cd. Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

- esame della documentazione;
- interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura organizzativa;
- ricognizione sulla passata attività della FIGC;



- esame delle procedure di controllo vigenti e dei processi organizzativi attuati nella FIGC.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. "presupposto". Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti.

2. Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione aziendale esistente nella FIGC a seguito della "*as-is analysis*" (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate) e alla luce delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la FIGC del Modello ex D.Lgs. 231/01.

3. Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- i. una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello e dal D.Lgs. 231/2001 e il sistema disciplinare (capitolo 6);
- ii. una "Parte Speciale", contenente per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e astrattamente ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla FIGC. Per ciascuna famiglia di reato sono state associate le relative attività sensibili, le funzioni/Aree interessate, ivi inclusi i Settori e l'AIA, ed i presidi organizzativi/di controllo posti a prevenzione della potenziale commissione dei reati medesimi.
- iii. il Codice Etico, il quale rappresenta lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Federazione, nonché un mezzo che si pone a garanzia ed a sostegno della reputazione della stessa, in modo da creare fiducia verso



l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al D.Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla FIGC, che costituisce parte integrante del presente Modello.

3.5 I reati cd. "presupposto"

Di seguito sono riportate le singole fattispecie dei cd. reati "presupposto".

Reati contro la P.A.

Si tratta dei seguenti reati:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

Si tratta dei seguenti reati:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete (art. 455 c.p.);



- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati Societari

Si tratta dei seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);



- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico

Si tratta dei seguenti reati:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni 70 e 80, volta a combattere il terrorismo;
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette un reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
(a) un atto che costituisce reato ai sensi di uno dei trattati elencati nell'allegato alla Convenzione citata; ovvero



(b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b).
Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:

(i) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o

(ii) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

Reati nei confronti della personalità individuale

Si tratta dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- sfruttamento di minori per la realizzazione di esibizioni o di materiale pornografico (art. 600-ter, co. 1 e 2 c.p.);
- distribuzione, divulgazione, pubblicizzazione e cessione, anche gratuita, di materiale pedo-pornografico o di informazioni per l'adescamento o lo sfruttamento sessuale di minori (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.);



- detenzione di materiale pedo-pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- organizzazione o propaganda di iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato

Si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

- reato di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- reato di manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- illecito amministrativo di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

Reati transnazionali

Si tratta dei seguenti reati, se commessi a livello "transnazionale":

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 - bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Si tratta dei seguenti reati:



- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

Reati di riciclaggio

Si tratta dei seguenti reati:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter1).

Reati informatici

Si tratta dei seguenti reati:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);



- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti contro l'industria ed il commercio

Si tratta dei seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria o del commercio. (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza. (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali. (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio. (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Delitti di criminalità organizzata

Si tratta dei seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);



- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

Si tratta dei seguenti reati (vedi art. 171 l. n. 633/1941 per un maggior dettaglio):

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 473 c.p.).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

Reati ambientali

Si tratta dei seguenti reati (vedi il D.Lgs. n. 121/2011 per un maggior dettaglio):

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate finalizzate al traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/2006);



- Reati in materia di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006);
- Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito dei rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260bis D.Lgs. 152/2006);
- Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992);
- Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993);
- Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, D.Lgs. 202/2007).

3.6 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella FIGC, rilevati in fase di *“as-is analysis”*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati cd. *“presupposto”* e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali procedure non sono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.



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

1. le Linee Guida, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
2. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - attribuire ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura organizzativa, il compito di verificare l'efficace e corretta attuazione del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - verificare l'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli organizzativi delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
3. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
4. la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire.

3.7 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa, la FIGC, in conformità alle sue politiche, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del Consiglio federale. Con la medesima delibera, a seguito di adeguata informativa sul possesso dei requisiti richiesti da parte di ciascun membro, è



stato istituito l'Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri. Ciascun membro del Consiglio federale ha altresì espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello, come risulta dal verbale della delibera. Anche il Collegio dei revisori dei conti ha preso atto del presente Modello impegnandosi formalmente al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio federale. A tal fine sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione delle normative di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel Sistema Disciplinare. Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio federale delega il Comitato di presidenza, al quale è altresì attribuito il potere, anche su suggerimento dell'OdV, di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della FIGC – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili, così come indicate in ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

Tutte le suddette modifiche saranno comunicate al Consiglio federale con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.



4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della FIGC (art. 6.1, *b*) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Con l'espressione "interno all'ente" si intende un organismo nominato dalla FIGC con Componenti interni all'ente o anche esterni, che sia dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza e controllo relativa al Modello, non dotato di deleghe di funzioni operative e che risponda direttamente al Consiglio federale.

La FIGC ha privilegiato la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale, e non monocratico, allo scopo sia di dotare il suddetto organo delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia di dotare la struttura di un elevato grado di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla giurisprudenza in materia e, precisamente:

a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico.

In particolare, è necessario che l'OdV:

1. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
2. abbia possibilità di accesso alle informazioni rilevanti della FIGC;



3. sia dotato di adeguate risorse finanziarie e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Invece, con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono trovarsi in una situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la FIGC né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura organizzativa, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del bilancio di previsione della FIGC una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);

b) onorabilità e requisiti per la nomina. Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (legge contro la mafia);
3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del



fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);

- a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss. del Testo Unico Bancario, i reati di Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno alla FIGC nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
 5. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

c) comprovata professionalità e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione, revisione, contabilità e finanza;



d) continuità d'azione. L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla FIGC, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non deve svolgere mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività associativa che ad esso si richiede.

e) disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio federale su proposta del Presidente federale. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la FIGC.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio federale della FIGC, su proposta del Presidente federale ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto debba essere composto da tre professionisti, dotati di specifiche capacità ispettive e di controllo ed esperti di *corporate governance* in generale e di *compliance* al Decreto in particolare.

4.2 Durata in carica

Il Consiglio federale su proposta del Presidente federale provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare



adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV viene nominato per un periodo di tre anni. I membri sono nominati per un mandato non rinnovabile.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio federale.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio federale della FIGC;
- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della FIGC;
- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la FIGC, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio dei revisori dei conti, né intrattenere significativi rapporti d'affari i Dirigenti federali;
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dei consiglieri esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 4.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, sono tenuti a dichiarare l'esistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, successivamente, comunicare immediatamente al Comitato di presidenza ed agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio federale se non per giusta causa.



Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della FIGC ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, anche non passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.9;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura organizzativa, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Presidente federale, il quale a sua volta informerà il Consiglio federale affinché prenda senza indugio le decisioni del caso. L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio federale su proposta del Presidente federale provvede a nominare nuovi componenti.

4.3 Funzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti/Collaboratori e dei Partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura organizzativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei c.d. reati "presupposto";
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:



i. Verifica e controllo:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- b. proporre all'approvazione del Consiglio federale l'adozione di procedure interne per il rafforzamento del sistema di controlli interni;
- c. condurre ricognizioni sull'attività della FIGC ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- d. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla FIGC, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- e. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- f. coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni competenti: a) sugli aspetti dell'attività associativa che possono esporre la FIGC al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti/Collaboratori e Partner che operano per conto della FIGC nell'ambito delle Attività Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della FIGC;
- g. attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

ii. Formazione:

- a. vagliare i programmi di formazione per i Dipendenti/Collaboratori e gli Organi Sociali elaborati dalla FIGC così come il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la



necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, ivi compresa la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

iii. Sanzioni:

a. coordinarsi con le funzioni competenti e con gli Organi Sociali per valutare l'adozione da parte di questi ultimi di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari (si rinvia in merito a questo punto al successivo capitolo 6).

iv. Aggiornamenti:

a. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;

b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni interessate;

c. monitorare, ove presente, l'aggiornamento dell'organigramma, nel quale è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni l'evoluzione della struttura della FIGC, con particolare riferimento a quelle attività di riorganizzazione interna da cui possano derivare conseguenze per l'applicabilità del modello organizzativo.

4.4 Poteri dell'OdV

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura della FIGC o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV sarà



costantemente supportato anche da tutti i Dirigenti federali e dal *management* della FIGC. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricadono le seguenti attività: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e Collaboratori sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai Dirigenti federali specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura della FIGC sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni.

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorquando essi siano dipendenti della FIGC, sono attribuite alla competenza esclusiva del Presidente federale sentito il Consiglio federale.

Inoltre, il Consiglio federale della FIGC conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla FIGC;
- potere di avvalersi di tutte le strutture della FIGC, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dipendenti e i Collaboratori, inclusa la società di revisione (qualora incaricata), in relazione a tutte le attività della FIGC;



- potere di richiedere al Presidente federale di affrontare questioni urgenti, relative alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero al Modello;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio federale dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste di integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.5 Regole di convocazione e di funzionamento

L'OdV disciplina con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'OdV si riunisce trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente federale, il Comitato di presidenza, il Consiglio federale e il Collegio dei revisori dei conti possono richiedere che si riunisca in qualsiasi momento;
- possono essere effettuate sedute *ad hoc* e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- le decisioni vengono assunte all'unanimità;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'OdV nel proprio archivio.



Fino alla formalizzazione da parte dell'OdV del regolamento di cui sopra, la convocazione ed il funzionamento dello stesso si basano sui principi sopra indicati.

4.6 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi della FIGC

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Presidente federale;
- la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio federale e nei confronti del Collegio dei revisori dei conti.

L'OdV predispone annualmente, un rapporto scritto per il Consiglio federale e per il Collegio dei revisori dei conti sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla FIGC, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in FIGC per i diversi profili specifici e precisamente:



- con l'Area Amministrazione, Finanza e Controllo e/o il Collegio dei revisori dei conti per gli adempimenti che possono avere rilevanza relativamente al controllo dei flussi finanziari e di bilancio;
- con "Risorse Umane" in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con il Delegato della Sicurezza o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per le problematiche attinenti alla sicurezza sul lavoro dei lavoratori;
- con "Sistemi Informativi" per i controlli relativi ai sistemi informatici.

4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

L'OdV deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della FIGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati (cfr. paragrafo 6.2, lett. A); anche qualora non vi sia alcuna comunicazione rilevante ai sensi del Decreto, gli Organi Sociali e i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di eventi di cui loro siano a conoscenza che potrebbero avere qualsiasi collegamento con i Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, Consulenti/Collaboratori e Partner, di cui essi siano venuti a conoscenza (cfr. paragrafo 6.2, lett. B); anche qualora non vi sia alcuna di tali violazioni, i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i



responsabili di ciascuna funzione organizzativa comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di violazioni al Modello;

- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della FIGC o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente all'OdV inviando una comunicazione all'indirizzo di posta interna dedicato, ovvero, tramite posta elettronica, all'indirizzo: **odv@figc.it**.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 (Sistema Disciplinare).

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- le segnalazioni pervenute che prospettino comportamenti fraudolenti o in violazione di norme o regole interne;
- i reclami da cui emergano possibili ipotesi di frode o irregolarità comportamentali;



- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la FIGC o suoi Dipendenti o gli Organi Sociali;
- la notizia di avvio di procedimento giudiziario per i reati considerati nel perimetro del D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni della FIGC nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti/Collaboratori e Partner saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla FIGC.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

4.8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza svolta continuamente sull'effettività del Modello (e che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso), l'OdV effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità



del Modello di prevenire i Reati, coadiuvato anche da soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla FIGC in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità delle stesse alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni eventualmente ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei Dipendenti e degli Organi federali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne, o esterne, che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono inserite nel *report* annuale al Consiglio federale e al Collegio dei revisori dei conti nei quali, in caso di emersione di criticità, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

4.9 Obblighi di riservatezza

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, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni.

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

4.10 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno



dieci anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV, del Collegio dei revisori dei conti ed al personale delegato dall'OdV.



5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della FIGC garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello ed il testo del D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla FIGC una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della FIGC. In particolare, la FIGC ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti e Collaboratori;
2. Membri del Consiglio federale ed altri Dirigenti federali.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, al quale è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.



Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reati cd. "presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

5.2 Informazione ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner

Relativamente ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner, sentito l'OdV, la FIGC ha istituito adeguati sistemi di comunicazione ed informazione verso i medesimi affinché tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello.

5.3 Obblighi di vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'OdV.



Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della FIGC secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.



6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, un adeguato sistema disciplinare deve sanzionare:

- la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso;
- la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, da considerare disposizioni impartite dal datore di lavoro, come previsto dall'art. 2104 c.c.;
- la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e del personale operante nella Federazione, realizzata con la mancata trasmissione, in tutto o in parte, e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni;
- i comportamenti illeciti di Dirigenti federali, dipendenti, consiglieri federali per qualsiasi inosservanza del Modello che configuri violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, leda il rapporto di fiducia instaurato con la Federazione.

Le violazioni del Modello organizzativo ed, in particolare, delle regole contenute nello stesso, dei principi espressi nel Codice Etico, della Parte Speciale, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di



formazione in materia di D.Lgs. 231/2001, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti, dello Statuto FIGC e delle norme e delle procedure federali.

Il presente sistema disciplinare, come sopra evidenziato, sanziona la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività federali nel cui ambito può sussistere il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.Lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Federazione ed enucleati nel relativo Codice Etico. Nella considerazione che ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili sono stati individuati, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente costituire linee guida per l'applicazione della sanzione disciplinare. Tali parametri, di natura oggettiva, non consentono valutazioni discrezionali e tengono conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, questi dovranno essere desunti, di volta in volta, dalle circostanze riconducibili al caso concreto, di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

6.2 Violazioni

Le violazioni sono distinte in:

- **violazione lieve/mancanza lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compresi quelli all'immagine della Federazione o conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della Federazione stessa.
- **violazione grave /mancanza grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Federazione al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.Lgs. n. 231/01.
- **violazione gravissima:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV,



tale da esporre la Federazione al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.Lgs. n. 231/01, da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Federazione;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalle legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

6.3 Sanzioni

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti federali

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice etico, tale da configurare un notevole inadempimento ovvero ledere seriamente il rapporto di fiducia instaurato tra la Federazione e il Dirigente federale, l'OdV formalizzerà - mediante apposito "verbale di verifica" - le violazioni riscontrate al Consiglio federale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti disciplinari e, contestualmente, al Collegio dei revisori dei conti.

Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai Dipendenti che violano il Modello, conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dei CCNL applicabili, sono irrogabili le sanzioni disciplinari nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.



Le mancanze dei Dipendenti, sono disciplinate dalle norme di cui al CCNL e possono dar luogo all'adozione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Detti provvedimenti saranno adottati dopo aver valutato il comportamento in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nelle forme previste dalla *“Contrattazione Collettiva nazionale personale non dirigente Coni Servizi S.p.a. e federazioni sportive nazionali”*.

Le sanzioni saranno applicate in conformità a quanto previsto dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, dal Contratto e dalle procedure federali e devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno immediatamente il Collegio dei revisori dei conti ed il Comitato di presidenza: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la proposta al Consiglio federale di revocare l'incarico ai membri dell'OdV che abbiano violato il Modello e della conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.



Sanzioni nei confronti dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti/Collaboratori, dei Fornitori 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 inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni diretti o indiretti alla FIGC, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio Federale il 27 aprile 2015



INDICE

DEFINIZIONI	2
1. PREMESSA.....	3
1.1. Natura e scopo della Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC	3
1.2. Obiettivi del Codice Etico	4
1.3. Contenuto del Codice Etico	4
1.4. Impegno verso i portatori di interesse	5
1.5. Comportamenti non etici	5
1.6. Ambito di applicazione del Codice Etico	6
2. PRINCIPI GENERALI.....	8
2.1 Rispetto della persona	9
2.2 Sostenibilità ambientale	9
2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	9
2.4 Equità e imparzialità.....	10
2.5 Legalità/Onestà	10
2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti.....	10
2.7 Trasparenza.....	11
2.8 Riservatezza	11
3. CRITERI DI CONDOTTA.....	12
3.1 Criteri di condotta delle risorse umane.....	12
3.2 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	17
3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori.....	18
3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti	20
3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni.....	21
4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	23



DEFINIZIONI

- "Codice Etico" o "Codice": insieme di principi e di regole generali che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche che devono rispettare tutti coloro che operano presso la Federazione;
- "CCNL": Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i dalla Federazione;
- "Dirigenti federali": a norma del punto 1 art.10 NOIF *"coloro che, sono preposti a organismi federali ovvero ne costituiscono, quali componenti, i collegi direttivi, di controllo, di carattere tecnico, amministrativo e disciplinare"*. Tra i Dirigenti federali sono annoverati anche gli Amministratori e i membri del Collegio dei Revisori dei Conti.
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Federazione, ivi compresi i dirigenti;
- "Collaboratori": i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Federazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- "d.lgs.231/2001" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni;
- "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- "Organismo di Vigilanza" di cui al D.Lgs. 231/2001: organismo della Federazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito *"l'Organismo di Vigilanza"* o *"l'OdV"*).
- "Portatori di interesse": sono l'universo delle categorie di individui, gruppi o istituzioni che godono di qualsivoglia legittimo interesse o diritto. Sono portatori di interesse i Dipendenti, i Collaboratori, le imprese associate, i fornitori e la collettività in generale.



1. PREMESSA

1.1. Natura e scopo della Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC

Ai sensi dello Statuto, la Federazione Italiana Giuoco Calcio – FIGC (di seguito anche “Federazione” “FIGC”) è associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato federata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) avente lo scopo di promuovere e disciplinare l’attività del giuoco del calcio e gli aspetti ad essa connessi. La Federazione è l’associazione delle società e delle associazioni sportive (le “società”) che perseguono il fine di praticare il giuoco del calcio in Italia e degli altri organismi a essa affiliati che svolgono attività strumentali al perseguimento di tale fine. I regolamenti federali disciplinano il tesseramento degli atleti, dei tecnici, degli ufficiali di gara, dei dirigenti e degli altri soggetti dell’ordinamento federale. L’ordinamento della FIGC si ispira al principio di democrazia interna e garantisce la partecipazione degli atleti, dei tecnici all’attività sportiva e federale.

La FIGC è l’unica federazione sportiva italiana riconosciuta dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), dall’Union des Associations Européennes de Football (UEFA) e dalla Fédération Internationale de Football Association (FIFA) per ogni aspetto riguardante il giuoco del calcio in campo nazionale e internazionale.

La FIGC è affiliata alla FIFA e all’UEFA. Pertanto, la FIGC, le Leghe, le società, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara, i dirigenti e ogni altro soggetto dell’ordinamento federale sono tenuti a:

- a) osservare i principi di lealtà, probità e sportività secondo i canoni della correttezza;
- b) conformarsi alle Regole del giuoco del calcio adottate dall’International Football Association Board (IFAB) e alle Regole del giuoco del calcio a cinque adottate dal Comitato esecutivo della FIFA;
- c) rispettare in ogni momento gli Statuti, i regolamenti, le direttive e le decisioni della FIFA e dell’UEFA;



d) riconoscere nei rapporti con la FIFA e l'UEFA la giurisdizione del Tribunale Arbitrale dello Sport di Losanna ai sensi e nei limiti di quanto previsto nelle rilevanti disposizioni degli Statuti della FIFA e dell'UEFA;

e) adire quale giudice di ultima istanza, per risolvere ogni controversia a livello nazionale derivante da o relativa all'applicazione delle norme statutarie o regolamentari della FIGC, l'istituzione di cui all'art. 30, comma 3, con esclusione della competenza dei giudici ordinari ai sensi e nei limiti di quanto previsto all'art. 30, comma 4.

La Federazione aspira a mantenere il rapporto di fiducia con tutti i soggetti che contribuiscono al raggiungimento della sua missione ed intende operare nel pieno rispetto della legge e dei principi di chiarezza e trasparenza oltre che prevenire il rischio di comportamenti non etici. In particolare, la convinzione di agire a vantaggio della Federazione non giustifica assolutamente l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

1.2. Obiettivi del Codice Etico

Il Codice Etico ha l'obiettivo di indirizzare tutte le attività della Federazione verso criteri di rispetto della legge, lealtà, correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze dei portatori di interesse e al consolidamento di una positiva reputazione. Lo spirito del presente Codice deve guidare l'interpretazione di tutte le norme che regolamentano l'azione della Federazione.

1.3. Contenuto del Codice Etico

Il presente Codice Etico fornisce i principi e le regole generali alle quali la Federazione si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle



associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Federazione rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento dei propri scopi istituzionali (associati, clienti-utenti, fornitori, Dipendenti, Collaboratori, istituzioni, collettività). Il Codice fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono avvalorare i processi decisionali ed orientare i comportamenti della Federazione.

Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore, è tenuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Federazione presso terzi, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

La Federazione si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti ed alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Federazione può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

1.4. Impegno verso i portatori di interesse

La Federazione aspira a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi portatori di interesse.

1.5. Comportamenti non etici

Nella conduzione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra la Federazione e i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti della Federazione i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di



collaborazione esterna con le stesse, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la Federazione.

I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne della Federazione.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Federazione e può comportare azioni disciplinari e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori Dipendenti, dei contratti collettivi di lavoro applicabili.

1.6. Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori esterni della Federazione.

Tutti i portatori di interesse della Federazione possono segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni violazione del presente Codice.

Le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, tramite posta ordinaria o via e-mail all'indirizzo di posta elettronica: **odv@figc.it**.

Le segnalazioni rappresentano un obbligo e un dovere per i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori, gli esponenti delle società associate. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve, inoltre, essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti, ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile, nonché per i Collaboratori della Federazione con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della normativa o del Codice Etico che, se confermata, viene comunicata ai vertici della Federazione per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

La Federazione tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantengono riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.



L'Organismo di Vigilanza adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.



2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi generali e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi istituzionali, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine della Federazione.

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali nonché nelle sponsorizzazioni sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per la Federazione.

Non sono ammessi la dazione e il ricevimento di alcuna regalia da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sé o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Federazione.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani o esteri ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sé, ad altri o alla Federazione un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne non solo le regalie promesse o offerte ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

La Federazione condanna i comportamenti sopra riportati in quanto non consentiti dalla legge e dal Codice Etico.



2.1 Rispetto della persona

La Federazione si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri Dipendenti e Collaboratori, l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la trasparenza nei confronti delle imprese associate, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione, la partecipazione attiva allo sviluppo della vita sociale e culturale della collettività.

Non sono tollerate, e sono anzi sanzionate le richieste, accompagnate da minacce, violenze, favori o promesse, volte ad indurre Dirigenti Federali, Dipendenti e Collaboratori ad agire contro la legge ed il Codice Etico.

2.2 Sostenibilità ambientale

La Federazione adotta un modello di gestione orientato a garantire e promuovere comportamenti sociali ed ecologici sostenibili e, a tal fine, si impegna al rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia ambientale con particolare riferimento al trattamento dei rifiuti tossici prodotti negli uffici (es. neon, pile esaurite, toner per stampanti).

2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La Federazione si impegna al rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ad ogni suo eventuale aggiornamento.

La Federazione garantisce ai suoi Dipendenti, Collaboratori e utenti, nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali e durante lo svolgimento di eventi, un ambiente sicuro e confortevole. In particolare, si impegna ad ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dagli altri specifici atti normativi in materia.



2.4 Equità e imparzialità

Nei rapporti con i portatori di interesse, nei contatti con la collettività e la Pubblica Amministrazione, nelle comunicazioni agli associati, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e gestione dei fornitori, la Federazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose dei suoi interlocutori.

La Federazione si impegna, in sintesi, ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

2.5 Legalità/Onestà

La Federazione nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

La Federazione è costantemente impegnata a rispettare tutte le prescrizioni normative e a sviluppare programmi e procedure che ne garantiscano l'applicazione e il controllo. Nell'ambito della loro attività professionale, i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. La violazione della legge non può in nessun caso e per nessuna ragione costituire un mezzo per conseguire un vantaggio o un interesse proprio o per la Federazione

2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle professionalità di ciascuno di essi.

I Collaboratori ed i Dipendenti della Federazione sono ritenuti un fattore indispensabile per il successo della stessa. Per tale motivo la Federazione si impegna a promuovere il valore e il contributo dei Dipendenti e dei Collaboratori al fine di



massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio delle conoscenze possedute.

Pertanto, promuove il miglioramento costante dell'efficacia e dell'efficienza delle attività poste in essere. Inoltre, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Federazione richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del Dipendente e del Collaboratore.

2.7 Trasparenza

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori della Federazione si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (ad esempio la Pubblica Amministrazione) sia all'interno. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice e di norma fornite tramite comunicazione scritta.

2.8 Riservatezza

La Federazione assicura la riservatezza dei dati personali, con particolare attenzione per i dati sensibili, in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003).

Ai Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.



3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Criteri di condotta delle risorse umane

Ambiente di lavoro

I candidati al ruolo di Dipendente/Collaboratore sono presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze della Federazione e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i Dipendenti e i Collaboratori di qualsiasi livello nell'ambito della Federazione

A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare comportamenti che possano cagionare un danno alla salute dei Dipendenti e dei Collaboratori.

L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

Principi deontologici

La Federazione:

- ✓ adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri Dipendenti e Collaboratori;



- ✓ vieta espressamente pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo;
- ✓ richiede ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i Collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali, in materia di doveri dei lavoratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Federazione si muove, richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni Dipendente:

- ✓ orienta il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e Collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- ✓ svolge la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, con il più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- ✓ adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la Federazione richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- ✓ considera la riservatezza principio vitale dell'attività, in particolare, con riferimento al rispetto della normativa sulla privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni Dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti, in forma scritta:



- ✓ qualunque violazione, realizzata in ambito Federale, di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ✓ ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ✓ eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni.

Affidabilità nella gestione delle informazioni

I Dipendenti e i Collaboratori della Federazione, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, sono tenuti a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo.

Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza

I Dipendenti e i Collaboratori devono astenersi dall'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la Federazione.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano essere, in conflitto di interesse.

Pertanto, il Personale deve evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio od interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni su quale possa essere il migliore interesse della Federazione ed il modo più opportuno per perseguirlo nel rispetto delle norme del presente Codice Etico.

Chiunque si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse è tenuto a darne immediata comunicazione al superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, indicando la situazione in grado di influire potenzialmente sull'imparzialità della sua condotta.

Per i Dirigenti federali trovano applicazione le norme sul conflitto di interessi stabilite dallo Statuto federale.



Utilizzo dei beni della Federazione

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori devono garantire il corretto utilizzo dei beni della Federazione, adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, della Federazione da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

Doni e altre forme di omaggi

Ai Dirigenti federali, Dipendenti e Collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore o comunque tale da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I Dipendenti e Collaboratori, che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi. Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi nazionali o internazionali, conferenze, convention, manifestazioni sportive, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei Dipendenti e Collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il Dipendente.



Rapporti gerarchici

Il comportamento dei responsabili di ogni ufficio/segreteria si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i Dipendenti e i Collaboratori.

I responsabili degli uffici/segreterie instaurano con i Dipendenti e i Collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Federazione

La motivazione dei Dipendenti e Collaboratori e la diffusione dei valori della Federazione, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al Dipendente e al Collaboratore la consapevolezza del contributo apportato all'attività della Federazione da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri Dipendenti e Collaboratori ad esso assegnati, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della Federazione

I Responsabili degli uffici/funzioni/aree sono chiamati a favorire un approccio positivo alla cultura del controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza che si intende promuovere presso tutti i Dipendenti e Collaboratori.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza della attività. E' pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, soprattutto mediante il puntuale rispetto delle procedure interne in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.



3.2 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Federazione, coerentemente con la propria missione, condivide anche con le Istituzioni nazionali ed internazionali e con gli Enti locali gli obiettivi e le responsabilità delle proprie attività.

I rapporti nei confronti delle istituzioni sono volti a favorirne il coinvolgimento nei confronti delle proprie iniziative.

La Federazione intrattiene le necessarie relazioni con le Pubbliche Autorità, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge ed inoltre mantiene rapporti con le stesse ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei Dipendenti e Collaboratori è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il Dipendente e il Collaboratore deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il Dipendente e Collaboratore non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul Dipendente l'obbligo di informare il proprio referente delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Federazione.

Nei rapporti con le istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.



Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti o Collaboratori della Federazione verso i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority, Ministeri ed enti locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio o altrui.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore o comunque di valore tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dai soggetti competenti e documentate in modo adeguato.

3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai Dipendenti e Collaboratori della Federazione di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti, garantendo massima trasparenza ed efficienza dei processi di acquisto.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Federazione, nonché della sua integrità e solidità.

La Federazione è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e Collaboratori esterni. E' peraltro fatto obbligo ai Dipendenti e Collaboratori di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure più opportune.



La condotta nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nella Federazione, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte dei Dirigenti federali, Dipendenti o Collaboratori verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o della Federazione.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti.

Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, la Federazione si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio.



Nei rapporti con i fornitori i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico. Grava sul Dipendente e sul Collaboratore l'obbligo di informare il proprio referente delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Federazione

3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti

Rapporti con organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, la Federazione non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente in nome della Federazione partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Nei confronti di altre organizzazioni (ad esempio sindacati, organizzazioni di categoria, etc.) il Dirigente federale, il Dipendente e il Collaboratore non deve promettere o versare somme o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Federazione.

Rapporti con la collettività

La Federazione, coerentemente con la propria missione, è consapevole dell'influenza che le proprie attività producono sulla vita sociale e culturale della collettività. Si impegna, dunque, a massimizzare il valore fornito alla collettività, mediante l'organizzazione di eventi di carattere sportivo e culturale in linea con le istanze della stessa collettività.



Rapporti con i media

La Federazione, riconoscendo ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni, si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno siano chiare, veritiere, corrette, non ambigue e conformi alle proprie politiche e strategie.

Si impegna a informare costantemente tutti i portatori di interesse, direttamente o indirettamente, sulla propria attività e sui possibili effetti per la collettività. Per la delicatezza del compito, l'attività di comunicazione è riservata alle funzioni interne della Federazione preposte.

3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni

I Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico la Federazione ma fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività della stessa.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività della Federazione.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della Federazione, nonché delle informazioni e dei dati, dei



quali i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa della Federazione.

Le evidenze contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- ✓ l'agevole registrazione contabile;
- ✓ l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- ✓ l'accurata ricostruzione dell'operazione (il Collegio dei Revisori ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di sua competenza).

Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.



4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

La Federazione ha costituito l'Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e del Modello, coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna struttura organizzativa della Federazione è comunque responsabile dell'applicazione del Codice nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- ✓ esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni della Federazione e delle presunte violazioni del Codice Etico;
- ✓ verificare l'applicazione del Codice Etico;
- ✓ monitorare le iniziative per la diffusione e comprensione del Codice Etico.

La Federazione, mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvede ad informare tutti i Dirigenti federali, i Dipendenti e i Collaboratori sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all'interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice, all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (es. struttura organizzativa, settore, attività, riferimenti normativi).