



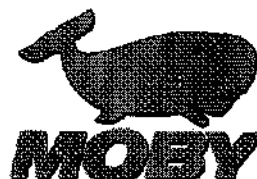
**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

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

*adottato dall'Amministratore Delegato in data 29.11.2018*

**Sede Sociale:** 73100 - Lecce - Via Colonnello Archimede Costadura, 3  
Tel. (+39) 0832.241501 Fax (+39) 0832.243171

U.S. Lecce S.p.A. - Capitale Sociale interamente versato: Euro 120.000,00  
Codice Fiscale e iscr. Reg. Impr. di Lecce: 80010360750 - Partita IVA: 00260610759





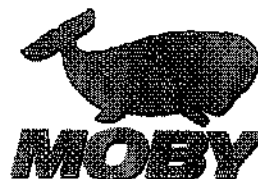
**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

REVISIONE	APPROVAZIONE	NATURA DELLE MODIFICHE
Rev. 0	29/11/2018 - A.D.	Adozione



Sede Sociale: 79100 - Lecce - Via Colonnello Archimede Costadura, 3  
Tel. (+39) 0832.241501 Fax (+39) 0832.243171

U.S. Lecce S.p.A. - Capitale Sociale interamente versato: Euro 120.000,00  
Codice Fiscale e Iscr. Reg. Imp. di Lecce: 80010360750 - Partita IVA: 00280610753





**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

**INDICE**

INDICE ..... 2

INDICE ALLEGATI ..... 6

DEFINIZIONI ..... 7

INTRODUZIONE ..... 9

    Dati principali ..... 9

    Attività ..... 10

STRUTTURA DEL DOCUMENTO ..... 10

PARTE GENERALE ..... 13

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ..... 13

    1.1. Ambito di applicazione e natura della responsabilità delle società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ..... 13

    1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e sue successive integrazioni ..... 13

    1.3. Autori dei reati e criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'Ente ..... 15

    1.4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ..... 15

    1.5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello ..... 16

    1.6. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria ..... 17

    1.7. Le sanzioni ..... 19

    1.8. Le vicende modificative della Società ..... 20

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di U.S.Lecce ..... 21

    2.1. Natura e finalità del Modello ..... 21

    2.2. Metodologia per la predisposizione del Modello ..... 21

    2.3. Adozione e aggiornamento del Modello ..... 22

    2.4. Reati Presupposto rilevanti per U.S.LECCE ..... 23

    2.5. elementi fondamentali del processo decisionale ..... 24



**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

2.6.	Destinatari del Modello.....	26
3.	Organismo di Vigilanza.....	27
3.1.	Funzione.....	27
3.2.	Requisiti dell'OdV.....	28
3.3.	Flussi informativi da e verso l'OdV.....	29
4.	Sistema disciplinare.....	32
5.	Piano di formazione e comunicazione.....	32
	Formazione.....	32
	Comunicazione.....	34



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

### DEFINIZIONI

**Società**- "Unione Sportiva Lecce s.p.a.", in breve U.S. LECCE.

**Decreto**- il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

**Linee Guida** - Codici di comportamento predisposti dalle Associazioni di Categoria.

**Modello** - il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

**Reati Presupposto**- i reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., come meglio elencati nell'allegato al presente Modello.

**Destinatari del Modello**- i soggetti individuati al paragrafo 2.6 del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste.

**OdV**- Organismo di Vigilanza, l'organismo previsto dal paragrafo 3 del presente Modello.

**Codice Etico**- insieme di principi e valori formalizzati dalla Società per l'esercizio dell'attività imprenditoriale.

**Soggetti in posizione apicale**- coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente.

**Soggetti subordinati**- coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

**Aree di attività a rischio** - operazioni o atti che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati disciplinati dal Decreto.

**CCNL** - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

**Consulenti** - coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

**Dipendenti**- tutti i dipendenti della Società, tesserati e non, dell'area sportiva e non.

**Outsourcer**- Società che svolgono attività di servizio in favore della Società.

**P.A.** - la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Organismi Sportivi** - organismi federali, nazionali ed internazionali, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo FIFA, FIGC, LNPA, LNPB, LEGA PRO, LND e tutte le sue componenti ed Organi di Vigilanza e giustizia sportiva, l'AIA e i suoi componenti, o con soggetti da questi incaricati.

**Partner** - controparti contrattuali della Società sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito dei processi sensibili.



---

**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

---

**Processo sensibile** – attività/processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati. Trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

**Reati** - i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

**Parte Generale** - illustrazione del Decreto Legislativo 231/2001, adozione del "Modello" e principi generali di suo funzionamento.

**Parte Speciale A** - disciplina dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

**Parte Speciale B** - reati societari.

**Parte Speciale C** - reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

**Parte Speciale D** - reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Parte Speciale E** - reati ambientali.

**Parte Speciale F**- delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

**Parte Speciale G** - altri reati.



**UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

**INTRODUZIONE**

La società **Unione Sportiva Lecce s.p.a.**, nel prosieguo anche **U.S.Lecce**, costituita in data 25 maggio 1975 e iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Lecce dal 19 febbraio 1996, con codice fiscale e numero di iscrizione 80010360750 (già LE035-3866) e iscrizione al REA n. LE-101125 dal 9 settembre 1975, ha adottato il sistema di amministrazione del Consiglio di Amministrazione.

**DATI PRINCIPALI**

<b>Denominazione</b>	<b>Unione Sportiva Lecce s.p.a.</b>
<b>Sede legale</b>	Lecce
<b>PEC</b>	<i>uslecce@legalmail.it</i>
<b>REA</b>	LE- 101125
<b>Codice fiscale</b>	80010360750
<b>Partita IVA</b>	00260610753
<b>Forma giuridica</b>	s.p.a.
<b>Data atto di costituzione</b>	25.05.1975
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Sticchi Damiani Saverio</b> – Presidente (nomina del 15.12.2017) <b>Adamo Alessandro</b> – Amministratore Delegato (nomina del 16.07.2016) <b>Liguori Corrado</b> – Vice Presidente (nomina del 9.11.2015) <b>Carofalo Dario</b> – Consigliere (nomina del 24.09.2018) <b>Carofalo Silvia</b> – Consigliere (nomina del 15.12.2017) <b>De Vitis Salvatore</b> – Consigliere (nomina del 9.11.2015) <b>Del Brocco Paolo</b> – Consigliere (nomina del 9.11.2015) <b>Onorato Alessandro</b> – Consigliere (nomina del 3.06.2016)
<b>Poteri dell'A.D.</b>	Gestione ordinaria e straordinaria della Società, inclusa la rappresentanza legale e processuale anche ai fini fiscali in aggiunta al Presidente del C.d.A. (verbale C.d.A. di attribuzione poteri del 15.12.2017)
<b>Capitale Sociale</b>	120.000,00 (centoventimila/00)
<b>Collegio sindacale</b>	<b>Pezzuto Donato Maria</b> – Presidente <b>Tamborrino Giuseppe</b> – sindaco effettivo <b>Bianco Maria Rosaria</b> – sindaco effettivo



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

### ATTIVITÀ

**U.S.LECCE** ha per **oggetto esclusivo** l'esercizio di attività sportive ed di attività connesse e strumentali, quali la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere nel quadro, con le finalità e l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.) e dei suoi Organi, nonché il compimento di attività promozionali, pubblicitarie e di *merchandising*.

### STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di **U.S.LECCE** dà attuazione:

- all'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., in base al quale:

*"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati";*

- - all'art. 7, comma 5, dello Statuto della F.I.G.C., il quale prevede che:

*"Le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto. I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere: a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio; b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo; c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo,*





## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

*incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".*

Il presente documento si compone di una PARTE GENERALE, che comprende:

- una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto 231/2001 e delle componenti essenziali del Modello;
- una descrizione delle categorie di reato (Reati Presupposto) che possono comportare la responsabilità della Società;
- l'individuazione dei destinatari del Modello;
- le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell'OdV;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello.

Segue una PARTE SPECIALE, divisa in diverse sezioni con riferimento alle diverse tipologie di Reato Presupposto rilevanti per la Società, destinata all'individuazione delle attività della Società nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati Presupposto, nonché i principi e le regole di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate.

La Parte Speciale del Modello definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione, gestione e controllo delle attività e nella definizione dei protocolli di prevenzione ed è costituita dalle seguenti sezioni:

- Sezione A, reati contro la pubblica amministrazione;
- Sezione B, reati societari;
- Sezione C, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Sezione D, reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Sezione E, reati ambientali;



---

## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

---

- Sezione F, delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Sezione G, altri reati.

Ciascuna sezione analizza e descrive le fattispecie di reato, considerate rilevanti per la responsabilità della Società, individuando in rapporto ad esse, le cosiddette attività "sensibili" (quelle dove è teoricamente possibile la commissione del reato), e dettando i principi e le regole generali per l'organizzazione, lo svolgimento e il controllo delle operazioni svolte nell'ambito delle attività sensibili, indicando specifici protocolli di prevenzione.

**Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello i suoi Allegati, tra cui il Codice Etico della Società, nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.**



## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1. AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DELLE SOCIETÀ PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, ha introdotto nel nostro ordinamento, a far data dal 2001, la responsabilità diretta dei soggetti collettivi in ipotesi di reato commesse nel loro interesse o a loro vantaggio.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, le Società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La natura di questa forma di responsabilità delle Società è di genere "misto". La Società, infatti, risponde di un illecito amministrativo ed è punita con una sanzione amministrativa. Tuttavia, l'accertamento dell'illecito avviene nell'ambito del processo penale; l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il giudice penale.

La responsabilità amministrativa della Società è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità della Società si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato.

#### 1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E SUE SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

La responsabilità della Società sorge solo per i reati espressamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (*c.d. Reati Presupposto*).

La normativa dettata dal Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state via via introdotte categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono reati tipici ed esclusivi

dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Di seguito riportiamo sinteticamente le fattispecie di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto, rimandando all'Allegato 1 per l'elencazione e la descrizione specifica dei reati.

- reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24 bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art.25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350);
- reati verso l'industria ed il commercio ex art. 25-bis1 D.Lgs. 231/2001;
- reati societari (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999 (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);
- abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto)
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies del Decreto);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria(art. 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 -duodecies del Decreto).
- *razzismo e xenofobia* (art. 25-terdecies del Decreto).

*I Reati Presupposto, che dall'emanazione del Decreto hanno subito numerose integrazioni, potranno in futuro essere ulteriormente ampliati implicando, in tal caso, l'aggiornamento del presente Modello.*

### 1.3. AUTORI DEI REATI E CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Se è commesso uno dei Reati Presupposto, la Società può essere sanzionata solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite "criteri di imputazione del reato all'Ente".

La prima condizione - soggettiva- è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato alla Società da un rapporto qualificato. Ai sensi del Decreto, la responsabilità della Società può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, dell'amministratore, del direttore generale o del direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché di quei soggetti che esercitano "anche di fatto" la gestione della Società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- soggetti «subordinati», ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali quali, ad esempio, i collaboratori, gli agenti ed i consulenti.

La seconda condizione -oggettiva - richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società. L'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il "vantaggio" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La Società non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

### 1.4 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La sussistenza dei requisiti menzionati nel paragrafo precedente è condizione necessaria ma non sufficiente per affermare la responsabilità della Società.

Il Decreto stabilisce che la Società non è punibile se prima della commissione del reato:

- ha adottato ed efficacemente attuato un «Modello di organizzazione e di gestione», idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
- ha affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- l'OdV è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

Con riferimento alle società sportive federate con la F.I.G.C., il Codice di giustizia sportiva, all'art. 13, contempla inoltre una specifica funzione esimente o attenuante del Modello adottato dalle società in relazione alle fattispecie contemplate dall'art. 12 del medesimo Codice.

Il Modello opera quale causa di non punibilità della Società sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze:

- (i) Per i reati commessi da un soggetto apicale la Società deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. La Società deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato fraudolentemente.
- (ii) Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la Società può essere sanzionata solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per la Società è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia del Modello.

#### 1.5. INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto individua alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti essenziali.

In particolare, il Modello opera quale causa di non punibilità solo se sia:

- efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, che il Modello debba avere i seguenti requisiti minimi:
  - siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
  - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
  - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
  - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
  - in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
- effettivamente attuato, ovvero il suo contenuto trovi applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, la necessità di una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

#### 1.6. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del Decreto ulteriormente prevede che *"i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", inizialmente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, e successivamente aggiornate (marzo 2008 e luglio 2014) con riferimento ai nuovi Reati Presupposto, nelle quali vengono esplicitati i passi operativi, che una Società deve porre in essere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti del Decreto. Di seguito l'elenco:

- i. una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la Società, si procede ad identificare le attività nel cui

ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;

- ii. predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire. Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello sono:
  - un codice Etico e/o di Comportamento, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
  - un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
  - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
  - le procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
  - un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
  - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del Modello;
- iii. individuazione di un OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni o quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- iv. specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- v. specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- vi. un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:





## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

### 1.7. LE SANZIONI

L'art. 9, comma 1, del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'Ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei Reati Presupposto, ovvero:

- sanzione pecuniaria, che consiste in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità della Società, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il Giudice terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali della Società e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In caso di condanna dell'Ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata;
- sanzioni interdittive, che prevedono un "obbligo di non fare". Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:
  - i. l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - iii. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - v. il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato;

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

- confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

- pubblicazione della sentenza di condanna, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

### 1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ

Il principio fondamentale, che guida anche l'intera materia della responsabilità della Società, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta alla Società risponde soltanto quest'ultima, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

Il Legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte alla Società i principi delle leggi civili sulla responsabilità della Società oggetto di trasformazione per i debiti della Società originaria; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico della Società in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto disciplina poi espressamente il regime della responsabilità della Società nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In particolare, in caso di trasformazione della Società resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. La nuova Società sarà quindi destinataria delle sanzioni applicabili alla Società originaria, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, la Società risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità della Società, il Giudice terrà conto delle condizioni economiche della Società originaria e non di quelle della Società risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità della Società scissa per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con la Società cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri

contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano alle Società a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI U.S. LECCE**

### **2.1. NATURA E FINALITÀ DEL MODELLO**

Il Modello è ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria nel documento del 7 marzo 2002, e successive modifiche, nonché alla *best practice* nazionale.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- delineare le regole e precetti che dovranno guidare i comportamenti del personale aziendale e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto della Società al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse quali a rischio a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili.

### **2.2. METODOLOGIA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.**

Ai fini della predisposizione del Modello la Società ha proceduto, in coerenza metodologica con il Decreto e le Linee Guida, con le seguenti attività:

#### **a. Identificazione delle attività/processi sensibili (as is analysis)**

Attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, attività svolte, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste e colloqui con soggetti preposti ai vari settori dell'attività aziendale, sono stati individuati i processi e le attività soggetti al rischio di possibile



## **UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.**

commissione dei reati indicati dal Decreto. E' stato analizzato contestualmente lo *status quo* del sistema di controllo interno atto a prevenire i reati nelle aree a rischio.

### **b. Identificazione delle azioni di miglioramento (gap analysis)**

Sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si sono individuate le azioni necessarie per il miglioramento del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la predisposizione del Modello.

### **c. Definizione dei contenuti e degli elementi del Modello**

A tal fine, ed alla luce dei risultati delle precedenti fasi a. e b. si è provveduto a:

- predisporre/istituire gli elementi del Modello mancanti;
- adeguare/formalizzare gli elementi organizzativi della Società che avessero bisogno di detti miglioramenti;
- verificare l'adeguatezza degli elementi organizzativi esistenti, sulla base del Codice Etico in precedenza redatto ed approvato;
- formalizzare procedure tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei processi ed attività a rischio;
- formalizzare un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- istituire un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento (di cui al successivo paragrafo 3);
- istituire il sistema sanzionatorio disciplinare (di cui al paragrafo 4 e all'Allegato 3);
- predisporre un idoneo piano di diffusione e comunicazione del Modello attraverso, tra l'altro, la sensibilizzazione di tutte le strutture e di tutti i livelli aziendali all'osservanza delle regole e procedure previste dal Modello (di cui al successivo paragrafo 5) anche per il tramite di attività di assistenza di consulenti altamente specializzati.

### **2.3. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.**

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di adottare e modificare il presente Modello.

Le modifiche di natura formale o sostanziale possono avvenire su proposta dell'OdV o su suggerimento dei Responsabili di Settore/Area aziendali. Questi ultimi sottopongono i propri



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

suggerimenti in forma scritta all'Amministratore Delegato, indicando le motivazioni operative o legali sottese alla modifica proposta.

L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è di competenza, oltre che dell'Organo amministrativo della Società, dei Responsabili di Settore/Area aziendali. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti avanzati per una loro modifica.

### 2.4. REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER U.S. LECCE

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, sono emerse le seguenti categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto), con riguardo all'erogazione dei servizi agli utenti, alle informazioni e comunicazioni intercorrenti con enti e autorità ogni qualvolta il sistema comunicazionale risulti informatico o telematico, ovvero nell'ipotesi di danneggiamento di quelli utilizzati dallo Stato (art. 635-ter c.p.), ovvero di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto), con specifico riguardo ai delitti di associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) e di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto) – fattori specifici e incrementali della "sensibilità" di tale rischiosità che sospingono verso l'approntamento di adeguati ed effettivi sistemi prevenzionali;
- i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto), per tutte le declinazioni legate alle specifiche attività e ai caratteri e alle dimensioni dell'attività operativa svolta dalla Società;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto) ove si utilizzino indebitamente software coperti da *copyright*;
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto), con preminente richiamo alle modalità di stoccaggio, veicolazione e smaltimento delle varie tipologie di rifiuti prodotti;



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – *duodecies* del Decreto);
- *razzismo e xenofobia* (art. 25-*terdecies* del Decreto).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Al riguardo si ritengono di efficace ed esaustivo presidio i principi di comportamento contenuti nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali.

**La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.**

Per ciascuna delle categorie di Reati Presupposto rilevanti per la Società, saranno individuate nella successiva Parte Speciale, le attività a rischio della Società nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso uno dei reati elencati.

### 2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DECISIONALE

Tutte le operazioni sensibili e per le quali l'OdV provvederà come descritto in precedenza, devono essere svolte conformandosi:

- alle leggi vigenti;
- alle norme del Codice Etico;
- alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare e mantenere nel tempo i requisiti fondamentali di:

- formalizzazione e chiarezza;
- comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza;
- definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (es. organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, etc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli;



## UNIONE SPORTIVA LEDGE S.P.A.

- completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto e di persone di riferimento.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

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

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
  - o i poteri del delegato;
  - o il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente fissi anche i limiti di spesa;



## UNIONE SPORTIVA LEGGE S.P.A.

- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

**L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'Azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.**

### 2.6. DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello costituisce un regolamento interno della Società e si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (periti tecnici, consulenti, ecc.);
- e) a coloro che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi di natura commerciale.

Si precisa che Destinatari del modello, oltre ai soci, amministratori e organi di controllo, nonché alle cd. *terze parti*, sono più in generale tutte le cd. "Risorse umane", vale a dire, l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico della Società indipendentemente dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati.

Per i soggetti di cui alle lettere d) ed e) l'OdV, sentito il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

Ed infatti, al momento della stipula di contratti o di accordi con terze parti, la Società dota i suoi interlocutori del proprio Codice Etico e del presente Modello anche tramite un mero rinvio al *link* specifico del sito della Società. A tal fine, l'Organo Amministrativo determina le





## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

modalità di comunicazione del Modello e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello.

Nonché, qualora ritenuto opportuno da parte della Società, i contratti dovranno prevedere l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'OdV della Società e di segnalare direttamente all'OdV della Società le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

### 3 ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. FUNZIONE

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esercizio della responsabilità conseguente alla commissione dei Reati Presupposto, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'OdV ha l'obbligo di:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza e sull'applicazione del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello, in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, e sulla sua adeguatezza, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposti;
- vigilare con continuità di azione sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nelle procedure e nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;

- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo;
- attivare i procedimenti disciplinari per violazioni al Modello;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

A tal fine è tenuto a:

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi nella Società, interpellando individualmente, almeno due volte l'anno, il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

### 3.2. REQUISITI DELL'ODV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- *autonomia ed indipendenza*: come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'OdV nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente". L'OdV deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo vertice operativo aziendale. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed



## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello". Si precisa che per "compiti operativi" ai fini del presente Modello e dell'attività della Società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società stessa;

- *professionalità*: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- *continuità di azione*: da parte dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

L'Organo amministrativo individua il numero dei componenti dell'OdV, nonché la sua durata e cessazione.

Nell'ambito delle sue attività, OdV riferisce esclusivamente all'Organo Amministrativo; in particolari casi di urgenza o di estrema rilevanza, nonché per supposte irregolarità di condotta dell'Amministratore Delegato o dell'Organo Amministrativo, l'OdV riferisce all'Assemblea dei Soci.

### 3.3. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV

L'efficacia dell'attività svolta dall'OdV trova fondamentale supporto in un sistema tempestivo, corretto e completo di segnalazioni ed informazioni da effettuarsi da parte di tutti i Destinatari del Modello con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto, di cui vengano a conoscenza.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello a collaborare con l'OdV, segnalando i fatti che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. I dipendenti della Società riferiscono al proprio diretto superiore gerarchico, ma possono altresì rivolgersi direttamente all'OdV.

In ogni caso, i responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare periodicamente, o almeno semestralmente, all'OdV lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria



---

## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

---

competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente paragrafo 2.6, si applica il Modello, sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

A tal riguardo, si rinvia anche al protocollo "Rapporti ODV"

Gli obblighi di segnalazione rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Sono pertanto stabilite le seguenti prescrizioni:

---

### INVIO DI INFORMAZIONI GENERALI ALL'ODV

L'OdV deve essere immediatamente informato di quanto segue:

- conclusioni delle verifiche ispettive disposte dalle funzioni di controllo interno da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al Decreto;
- pratiche non in linea con le norme di comportamento ed il Codice Etico emanati dalla Società;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- notizie relative all'effettiva attuazione del sistema disciplinare, ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- comunicazione di provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti della Società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal Presidente, dall'Amministratore Delegato o da altri componenti dell'Organo Amministrativo nei confronti dei quali la Magistratura procede per reati di cui al D.Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

Tutte le comunicazioni con l'OdV avverranno tramite la casella di posta elettronica dedicata, che sarà resa disponibile ed opportunamente oggetto di diffusione ai Destinatari del Modello, a seguito dell'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza.



## UNIONE SPORTIVA LECCE B.P.A.

L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide autonomamente le eventuali azioni di intervento.

### INVIO DI INFORMAZIONI DA PARTE DELLE FUNZIONI AZIENDALI

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività a rischio, tutte le informazioni utili allo scopo di garantire allo stesso un'efficace informazione ai fini delle attività di vigilanza, tra le quali ad esempio:

- risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, così come previsto dai protocolli attuativi del Modello per ogni attività sensibile ecc.);
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ogni modifica e/o eventuale integrazione del sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative concernenti i mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- esistenza di attività aziendali risultate o percepite come prive del tutto od in parte di apposita e/o adeguata regolamentazione;
- eventuali comunicazioni del Revisore Unico e/o della Società di revisione, ove, se e quando nominata aventi ad oggetto aspetti relativi al sistema organizzativo;
- copie degli atti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- copia del documento di valutazione di rischi ex D. Lgs. 81/2008 e ogni informazione rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 25 *septies* del Decreto (informazioni di incidenti accaduti e/o mancati; verbali degli organi di controllo quali Asl, Inail, Inps etc.; verbali delle visite ispettive dell'RSPP e degli *audit* sulle procedure; verbale della riunione annuale ex art. 34 D. Lgs. 81/2008 etc.);

- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili quali ad esempio:
  - operazioni percepite come "a rischio" (quali le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; richieste/rapporti per ottenimento di licenze; richiesta/rapporti per iscrizione al campionato; ecc.);
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
  - ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

#### 4. SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ritiene di fondamentale importanza il rispetto di tutte le *policy* e le procedure aziendali contenute nel Modello e nel Codice Etico, di cui costituiscono attuazione.

A tal fine è istituito il sistema disciplinare, allegato al presente documento (allegato 4), che costituisce un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del presente Modello e di tutte le disposizioni interne che ne costituiscono attuazione.

Il sistema si ispira ai principi della trasparenza e dell'equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione della sanzione.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

#### 5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

##### FORMAZIONE

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati

dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

L'Organo Amministrativo è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la quale è soggetta a verifica da parte dell'OdV e si avvale della collaborazione dell'Ufficio Risorse Umane e ove lo ritenga opportuno mercé l'assistenza di consulenti altamente specializzati nell'attività di formazione afferente la materia oggetto del presente modello.

I programmi formativi devono essere condivisi con l'OdV.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché dalla capacità di apprendimento del personale e dal grado di *commitment* del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in *generale* o *specificata*. In particolare, la *formazione generale* deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;

---

**UNIONE SPORTIVA LEGGE B.P.A.**

---

- delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli *standard* di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV.

La *formazione specifica*, invece, interessa tutti quei soggetti, che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Saranno, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

---

**COMUNICAZIONE**

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi, anche mercé l'assistenza di consulenti specializzati.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:





---

## UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

---

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale.

È fatto obbligo a tutto il personale della Società di partecipare ai programmi di formazione organizzati e aventi ad oggetto le tematiche trattate dal Decreto e il Modello della Società.