
UNIONE CALCIO
SAMPDORIA



Modello di organizzazione,
gestione e controllo.



INDICE

DEFINIZIONI

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

2 L'ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 modelli di organizzazione, gestione e controlli di cui al CGS

2.2 I modelli organizzativi e di controllo di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

3.1 Individuazione dei rischi e protocolli

3.2 Il "sistema di controllo preventivo"

3.3 Le Linee Guida emanate nell'ambito dell'ordinamento sportivo

4 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

4.1 La Società

4.2 Il Codice Etico della Società

4.3 Adozione del Modello

4.4 Funzione e scopo del Modello

4.5 Caratteristiche del Modello

4.6 La costruzione del Modello e la sua struttura

4.7 I principi ispiratori del Modello

4.8 Destinatari del Modello

4.9 Assetto organizzativo e contratti di servizi infragruppo

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

5.2 Durata in carica

5.3 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

5.4 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

5.5 Flussi informativi verso l'OdV

5.6 Obblighi di riservatezza

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

5.8 Piano di attività e verifiche sull'adeguatezza del Modello

6 WHISTLEBLOWING

6.1 Whistleblowing

7 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

7.2 Selezione ed informazione dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

8 SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema sanzionatorio

8.2 Sanzioni per i Dipendenti

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

8.4 Misure nei confronti dei Sindaci

8.5 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

8.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV



PARTE SPECIALE – Q –

CAPITOLO Q.1 - LE FATTISPECIE DI ILLECITI SPORTIVI DI CUI AL CGS E DI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA O DISCRIMINAZIONE DI CUI ALLE LINEE GUIDA PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING

Q.1.1. Gli illeciti sportivi di cui al CGS.

Q.1.2. Fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

CAPITOLO Q.2 – LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Q.2.1 Attività Sensibili nell'ambito degli illeciti sportivi di cui al CGS e di fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

CAPITOLO Q.3 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Q.3.1 Principi generali di comportamento

Q.3.2 Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

CAPITOLO Q.4 – PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI



DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** le attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati, degli illeciti sportivi di cui al CGS e dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.
- **Centro Sportivo:** il Centro Sportivo “Gloriano Mugnain” sito in Bogliasco.
- **CGS:** Codice di Giustizia Sportiva FIGC.
- **Codice dell’Ambiente o Cod. Amb.:** il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 recante “Norme in materia ambientale” e successive modificazioni e integrazioni.
- **CONI:** Comitato Olimpico Nazionale Italiano.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **Decreto Sicurezza:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- **Destinatari:** ha il significato previsto al paragrafo 3.7.
- **D.Lgs. 231/2001 o il Decreto o il Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **FIGC:** Federazione Italiana Giuoco Calcio
- **Fornitori:** tutti i fornitori di beni e servizi della Società.
- **Legge sul Diritto d’Autore o L.A.:** Legge 22 aprile 1941, n. 633 relativa alla protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.
- **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 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni (da ultimo nel mese di giugno 2021), le Linee Guida ex art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC per l’adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, adottate in data 1 ottobre 2019, e le Linee Guida per le politiche di safeguarding della FIGC, adottate in data 31 agosto 2023.
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- **Organi Sociali:** sia il Consiglio di Amministrazione sia il Collegio Sindacale e i rispettivi membri.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché all’opportunità di un suo aggiornamento.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società 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 Società nell’ambito delle Attività Sensibili.
- **Reati o Reati Presupposto:** le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- **Sampdoria o la Società:** Unione Calcio Sampdoria S.p.A., con sede legale in Genova, Via XX Settembre, 254, 16129.
- **Stadio:** lo Stadio “Ferraris”.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto alla tipologia di Reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel corso degli anni una serie di interventi legislativi ha però ampliato il novero dei Reati ricomprendendovi numerose fattispecie previste nel nostro ordinamento.

Ad oggi, quindi, tra i c.d. reati presupposto sono contemplati:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- (iii) i reati societari (art. 25-ter del Decreto)
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- (v) i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1 del Decreto);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- (viii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- (xi) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 c.p.);
- (xii) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);



- (xiii) i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- (xiv) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1 del Decreto);
- (xv) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- (xvi) l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- (xvii) i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- (xviii) l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- (xix) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- (xx) i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- (xxi) i reati tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto);
- (xxii) i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- (xxiii) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-duodevicies).

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

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. reati presupposto.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione dei reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e un sistema di whistleblowing conforme alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai fini dell'esonero da responsabilità, il D.Lgs. 231/2001 prevede altresì che:

1. la società abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza);



- 2.l'organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
- 3.la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
- 4.l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

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

Pertanto, in sede di revisione del proprio Modello, la Società ha inteso adeguare le previsioni ivi contenute a quanto previsto dalle Linee Guida per le politiche di safeguarding, adoperandosi ad individuare nella c.d. fase di risk assessment le Attività Sensibili relative ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, recepite poi nel presente Modello, al fine di dettare a tutti i Destinatari i principi e le norme di comportamento che devono essere seguite nelle aree che potrebbero essere potenzialmente impattate dalla commissione degli illeciti sportivi previsti dal CGS.



2 L'ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 I modelli di organizzazione, gestione e controlli di cui al CGS

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

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

A tal riguardo si segnala che, in data 11 giugno 2019, con deliberazione n. 258, la Giunta Nazionale del CONI, ha approvato – ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lett. l) dello Statuto del CONI – il nuovo CGS, da ultimo aggiornato in data 21 dicembre 2023.

Con specifico riferimento alla responsabilità delle società sportive, il nuovo CGS mantiene un approccio simile rispetto a quello enunciato nella precedente versione.

È infatti attribuita alle società sportive la responsabilità per l'operato posto in essere dai soggetti che siano in qualche modo legati a tali società prevedendo, quale deroga, l'esistenza di un ragionevole dubbio sulla partecipazione delle stesse alla commissione dell'illecito.

A tal riguardo, l'art. 6 del CGS, rubricato "Responsabilità della società", prevede quanto segue:

1. La società risponde direttamente dell'operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.
2. La società risponde ai fini disciplinari dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2.
3. Le società rispondono anche dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette a servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia su quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di queste ultime.
4. La società risponde della violazione delle norme in materia di ordine e sicurezza per fatti accaduti prima, durante e dopo lo svolgimento della gara, sia all'interno del proprio impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti. La mancata richiesta dell'intervento della Forza pubblica comporta, in ogni caso, un aggravamento delle sanzioni.
5. La società si presume responsabile degli illeciti sportivi commessi a suo vantaggio da persone che non rientrano tra i soggetti di cui all'art. 2 e che non hanno alcun rapporto con la società. La responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito"
6. In aggiunta a quanto sopra, tra le diverse modifiche ed innovazioni apportate al CGS, il legislatore federale ha provveduto ad ampliare e valorizzare il ruolo dei modelli di organizzazione, gestione e controllo all'interno dell'ordinamento sportivo, così come previsto all'art. 7 del CGS:

"Art. 7 - Scriminante o attenuante della responsabilità della società

1. Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto."

Sul punto è possibile notare come il nuovo CGS riconosca e attribuisca ai modelli di organizzazione, gestione e



controllo un'efficacia più ampia rispetto a quella prevista nel precedente testo normativo.

Infatti, l'art. 7 del CGS menzionando l'art. 6 – che prevede una generica responsabilità della società sportiva per le condotte poste in essere da soggetti legati alla stessa – produce l'effetto di ampliare l'efficacia scriminante o attenuante dei modelli di organizzazione, gestione e controllo svincolandoli dalle singole fattispecie di reato cui faceva riferimento il vecchio testo normativo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, comma 5, dello Statuto della FIGC, “il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate emana le norme o le linee guida necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto.

I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui essa si colloca, devono prevedere:

- a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;
- b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo;
- c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”.

A tale proposito, in data 1 ottobre 2019, la FIGC ha approvato le linee guida per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in attuazione dell'art. 7, comma 5, dello Statuto Federale.

Pertanto, in sede di revisione del proprio Modello, la Società ha inteso adeguare le previsioni ivi contenute a quanto previsto dall'ordinamento sportivo, adoperandosi ad individuare nella c.d. fase di risk assessment le Attività Sensibili relative agli illeciti sportivi, recepite poi nel presente Modello, al fine di dettare a tutti i Destinatari i principi e le norme di comportamento che devono essere seguite nelle aree che potrebbero essere potenzialmente impattate dalla commissione degli illeciti sportivi previsti dal CGS.

2.2 I modelli organizzativi e di controllo di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

In data 31 agosto 2023, la FIGC ha emanato, in ottemperanza all'art. 16 del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, la Linee Guida per le politiche di safeguarding. Ai sensi di tali Linee Guida, tutte le associazioni e le società sportive dilettantistiche e professionistiche devono predisporre entro 12 mesi (31 agosto 2024), un modello organizzativo e di controllo conforme alle predette Linee Guida con il fine di prevenire e contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

La mancata adozione di tali modelli viene sanzionata in via disciplinare dalle singole Federazioni.

Le Linee Guida prevedono, altresì, che le associazioni o società sportive dilettantistiche o professionistiche che già si sono dotate di Modelli ai sensi del Decreto 231 li integrino adeguandoli alla nuova disposizione normativa.

Pertanto, in sede di revisione del proprio Modello, la Società ha inteso adeguare le previsioni ivi contenute a quanto previsto dalle Linee Guida per le politiche di safeguarding, adoperandosi ad individuare nella c.d. fase di risk assessment le Attività Sensibili relative ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, recepite poi nel presente Modello, al fine di dettare a tutti i Destinatari i principi e le norme di comportamento che devono essere seguite nelle aree che potrebbero essere potenzialmente impattate dalla commissione degli illeciti sportivi previsti dal CGS.



3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

3.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui alle Linee Guida predisposte da Confindustria nella loro ultima versione di giugno 2021.

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 controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico (o di condotta);
- sistema organizzativo;
- procedure aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione e formazione.
- Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - a) autonomia e indipendenza;
 - b) professionalità;
 - c) continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 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:

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un modello organizzativo;
- 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 c.d. 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;

oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo devono prevedere:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguati alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i 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.

3.3 Le Linee Guida emanate nell'ambito dell'ordinamento sportivo

Nella redazione del presente Modello, la Società si è, inoltre, ispirata:

- ai principi di cui alle Linee Guida ex art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità;
- alle Linee Guida per le politiche di safeguarding della FIGC.



4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

4.1 La Società

Sampdoria è una società che ha per oggetto l'esercizio di attività sportive e l'esercizio di attività ad esse connesse o strumentali, dirette o indirette. Nell'ambito delle attività di carattere sportivo, la Società ha ad oggetto la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi organi.

Nell'ambito delle attività connesse o strumentali, la società ha per oggetto il compimento di attività e di servizi promozionali, pubblicitari, commerciali e di merchandising, nonché le prestazioni di servizi connessi e/o complementari alla gestione di impianti, immobili e infrastrutture sportivi (stadi, centri sportivi, academy, foresteria, etc.).

4.2 Il Codice Etico della Società

La Società ha provveduto ad adottare un Codice Etico.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello, forma con esso un corpus di norme interne che definiscono formalmente l'insieme dei valori etici, di integrità e trasparenza che ispirano la Società in ogni suo rapporto nonché nell'esercizio dei propri diritti, doveri e responsabilità.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce altresì un fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso sancito.

4.3 Adozione del Modello

Nell'ottica di adeguare il proprio sistema organizzativo alla best practice in essere in materia e di prevenire il rischio di commissione di Reati al proprio interno, la Società ha adottato una prima versione del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2012. Il Modello così adottato è stato poi aggiornato in diverse occasioni, con conseguente adozione di nuove versioni di tale documento (in data 30 settembre 2019 e 18 febbraio 2022).

In seguito, la Società ha deciso di intraprendere un'attività di integrale revisione e aggiornamento del Modello, al fine di riflettere in detto documento le modifiche organizzative e le novità normative intervenute. Il presente Modello è stata adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 agosto 2024.

La Società ha, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza cui è stato attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti anche i compiti di organismo di garanzia di cui all'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC.

4.4 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative del proprio azionista e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati di cui al Decreto nonché di illeciti sportivi di cui al CGS e di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di Corporate Governance della Società, in quanto limitano il rischio di commissione di illeciti e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 ovvero



della scriminante o attenuante della responsabilità della società prevista dal CGS; 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, degli illeciti sportivi di cui al CGS e dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari (così come indicati nel paragrafo 3.7. del presente documento).

Il Modello ha inoltre la finalità di:

- sensibilizzare tutti i Destinatari e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali contenute nello stesso;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati, degli illeciti sportivi di cui al CGS e dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

4.5 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 – il rischio di responsabilità della Società. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per contrastare efficacemente dette anomalie.

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati, gli illeciti sportivi di cui al CGS e i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding;
2. specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle Attività Sensibili.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi 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 (nonché l'art. 7, comma 5, del CGS) il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

È, inoltre, necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società/ente.



4.6 La costruzione del Modello e la sua struttura

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 ed Effettuazione della “Gap 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, gli illeciti sportivi di cui al CGS e i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

L'identificazione delle cd. Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale rilevante ratione materia (statuto, verbali del Consiglio di Amministrazione, sistema di deleghe e procure, contratti principali con fornitori e consulenti, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale.

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, degli illeciti sportivi di cui al CGS e dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

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 e sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello. Il tutto è descritto analiticamente nel documento denominato “Documento di Analisi dei Rischi e Suggerimenti”, sulla base del quale è stato poi predisposto il presente Modello.

2. 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;
- ii. n. 10 “Parti Speciali” predisposte per alcune diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 (nonché di illeciti sportivi di cui al CGS e di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding) e ritenute astrattamente ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla Società a valle dell'analisi dei rischi, ossia:
 - Parte Speciale A – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - Parte Speciale B – Reati societari (ad esclusione dei Reati di corruzione tra privati oggetto di apposita Parte Speciale);
 - Parte Speciale C – Reati di corruzione tra privati;
 - Parte Speciale D – Reati di ricettazione riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
 - Parte Speciale E – Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
 - Parte Speciale F – Delitti contro la personalità individuale e Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - Parte Speciale G – Reati ambientali;
 - Parte Speciale H – Reati informatici e delitti in violazione del diritto d'autore;



- Parte Speciale I – Reati in materia di marchi e segni distintivi e delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale L – Delitti di criminalità organizzata e reati transanzionali;
- Parte Speciale M – Reati di razzismo e xenofobia;
- Parte Speciale N – Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Parte Speciale O – Reati tributari;
- Parte Speciale P – Reati di contrabbando;
- Parte Speciale Q – Illeciti sportivi di cui al CGS e fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

iii. un allegato ("Allegato I - Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza"), contenente l'indicazione, per ognuna delle suddette Parti Speciali, dei flussi informativi che le funzioni aziendali coinvolte sono tenute a comunicare all'Organismo di Vigilanza (per quanto di competenza e secondo una determinata periodicità).

In particolare, ciascuna delle anzidette Parti Speciali ha la funzione di:

- a) identificare i principi comportamentali specifici che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello e, in particolare, della limitazione del rischio di commissione della specifica tipologia di Reati da ognuna di esse considerato (ovvero di illeciti sportivi di cui al CGS e di fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding); e
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

4.7 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di as-is analysis, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati, degli illeciti sportivi di cui al CGS e dei fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

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. il sistema di controlli già implementato dalla Società;
3. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e, in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura aziendale, del 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;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica dell'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo cd. ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e dei principi comportamentali istituiti;



4. i requisiti indicati nell'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC;
5. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante;
 - 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.

4.8 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ivi compresi i componenti degli Organi Sociali;
- b) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Partner e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società. I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

4.9 Assetto organizzativo e contratti di servizi infragruppo

Ai fini dell'attuazione del Modello, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità alle stesse attribuite.

Qualora la Società si avvalga di servizi svolti da parte di altre società del gruppo, tali prestazioni devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia è inviata all'Organismo di Vigilanza della Società.

I contratti di outsourcing devono prevedere:

- 1) una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- 2) adeguati poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
- 3) le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- 4) l'obbligo dell'outsourcer, quale Destinatario del Modello, di dare esecuzione all'attività nel rispetto delle previsioni del Modello adottato dalla Società;
- 5) la facoltà di risolvere il contratto tra le parti in caso di violazione dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto delle previsioni del Modello adottato dalla Società.

4.9 Assetto organizzativo e contratti di servizi infragruppo

Ai fini dell'attuazione del Modello, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base



al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità alle stesse attribuite.

Qualora la Società si avvalga di servizi svolti da parte di altre società del gruppo, tali prestazioni devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia è inviata all'Organismo di Vigilanza della Società.

I contratti di outsourcing devono prevedere:

1. una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
2. adeguati poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
3. le modalità di tariffazione dei servizi resi;
4. l'obbligo dell'outsourcer, quale Destinatario del Modello, di dare esecuzione all'attività nel rispetto delle previsioni del Modello adottato dalla Società;
5. la facoltà di risolvere il contratto tra le parti in caso di violazione dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto delle previsioni del Modello adottato dalla Società.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001 (nonché dell'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC), condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Sul tema le Linee Guida, interpretando le disposizioni del Decreto, suggeriscono l'individuazione dell'OdV in un organo interno alla struttura della società, caratterizzato da autonomia, indipendenza, efficienza operativa e continuità di azione, nonché in possesso di professionalità e onorabilità adeguate al ruolo.

I singoli requisiti che devono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti.

A) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, il Consiglio di Amministrazione).

In sede di costituzione dell'OdV, la sua indipendenza è assicurata dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione, di approvare una dotazione annua 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 propri doveri (ad esempio consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

B) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica, i seguenti soggetti:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (cosiddetta "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 (cosiddetta "Legge antimafia");
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex art. 444 e ss. c.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI, del libro V, c.c. (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni;
 - 2) 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 abuso bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti 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.);



- 3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - 5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quarter TUF (D. Lgs. 58/1998).

C) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

D) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

5.2 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione 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 3 anni.

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

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 di Amministrazione della Società;
- b) non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società;
- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società, con società da essa controllate o ad essa collegate (fatto salvo il rapporto di lavoro subordinato), né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;
- e) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;



f) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del paragrafo 5.1 che precede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e poi periodicamente, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione della Società e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza (nel caso di composizione collegiale dell'Organismo) l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

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

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, 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 5.6;
- 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 aziendale, 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 Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

5.3 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) sull'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società e ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e regolamentari.

Quanto agli aspetti più operativi, è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Attività Sensibili; per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti, l'OdV, potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo eventualmente nominate dalla Società;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (con periodicità non superiore a sei mesi) circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di forma-



zione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- monitorare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni concernente la propria attività rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
 - modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

Fermo restando quanto previsto nel presente documento, l'OdV provvede ad adottare un regolamento per regolare le attività svolte dall'Organismo stesso, contenente regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

5.4 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

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

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, e non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base almeno semestrale, anche tramite apposita relazione scritta, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno 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 Società, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

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



È, inoltre, prevista la possibilità/opportunità di svolgere riunioni periodiche tra Collegio Sindacale e OdV per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria.

5.5 Flussi informativi verso l'OdV

Il mancato rispetto degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV costituisce violazione del presente Modello e, di conseguenza, determina l'applicazione del sistema sanzionatorio dallo stesso previsto.

I Dipendenti e i componenti degli Organi Sociali devono obbligatoriamente e senza ritardo trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

1. 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 Società o suoi dipendenti o gli Organi Sociali;
2. l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
3. le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
4. i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali della Società 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 ovvero del CGS;
5. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e 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 di illeciti sportivi di cui al CGS o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
6. ogni eventuale criticità emersa nella gestione delle attività affidate in outsourcing alle altre società del Gruppo che possa ragionevolmente essere di interesse per l'attività di controllo dell'OdV;
7. eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

Per una più precisa indicazione dei flussi informativi che le funzioni aziendali sono tenute a comunicare all'Organismo di Vigilanza (per quanto di competenza e secondo una determinata periodicità), si rinvia all'Allegato I.

Ulteriori obblighi di segnalazione da parte di Consulenti, Partner e Fornitori potranno essere specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Al fine di facilitare l'invio di flussi informativi all'OdV, la Società ha istituito i seguenti canali:

- per via informatica, all'indirizzo di posta elettronica: odv@sampdoria.it;
- per posta tradizionale, all'indirizzo: "Unione Calcio Sampdoria S.p.A., con sede legale in Genova, Via XX Settembre, 254, 16129".

L'OdV valuta le informazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto infra meglio previsto dal Sistema sanzionatorio.

5.6 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso.

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



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

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per 5 anni, in formato cartaceo o elettronico, in un apposito archivio tenuto dall'OdV, da funzione da questo delegata o da altro soggetto individuato come destinatario delle segnalazioni.

5.8 Piano di attività e verifiche sull'adeguatezza del Modello

L'OdV predispone con periodicità annuale il piano delle attività di verifica sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei Destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale efficacia del Modello, coadiuvato anche da soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

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

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

Le verifiche ed il loro esito sono inserite nel report periodico agli Organi Sociali di cui al paragrafo 5.4 supra nei quali, in caso di emersione di criticità, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.



6. WHISTLEBLOWING

6.1 Whistleblowing

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "whistleblowing" previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ("Decreto Whistleblowing").

La Società, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, ha istituito, sentite le rappresentanze sindacali, canali interni per le segnalazioni (che garantiscono la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione) e ha individuato un destinatario delle segnalazioni interne.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate e gestite nel rispetto del Decreto Whistleblowing.

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione (sia tramite canale interno sia tramite canale esterno), ha adottato un'apposita procedura denominata "Procedura Whistleblowing", alla quale si fa rimando per ogni ulteriore dettaglio.

I canali interni istituiti per le segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing sono indicati all'interno della Procedura Whistleblowing.

Si precisa che, oltre alle ipotesi previste dal Decreto Whistleblowing, la Procedura Whistleblowing disciplina anche l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto gli illeciti sportivi previsti dal CGS, i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding e le violazioni delle regole previste in relazione a detti illeciti e fenomeni dal presente Modello.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto Whistleblowing dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal proposito, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o di soggetti collegati) in ragione di una segnalazione.



7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo della Società quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta in esso contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con 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 a tutti i Dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento della sua adozione, così come lo sono eventuali successivi aggiornamenti significativi.

I nuovi assunti, invece, sono informati dell'adozione da parte della Società del Modello al momento dell'avvio dell'attività lavorativa presso la Società.

La Società, in particolare, deve garantire che ciascun nuovo assunto:

- riceva, al momento dell'instaurazione del rapporto, copia aggiornata del Modello della Società;
- sottoscriva una dichiarazione di ricezione e di impegno al rispetto dello stesso.

Con specifico riferimento alla Parte Generale e alla Parte Speciale Q (Illeciti sportivi di cui al CGS e fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding), la Società garantisce, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida per le politiche di safeguarding:

- o l'immediata affissione presso la sede della Società e pubblicazione sulla rispettiva homepage del Modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di cui al Capitolo Q.3 del Modello);
- o l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti presso la sede della società e sulla rispettiva homepage;
- o l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione federale delle politiche di safeguarding;
- o l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, del Modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, al CGS e alle Linee Guida per le politiche di safeguarding è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei rispettivi destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno gli stessi funzioni di rappresentanza della Società.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di whistleblowing.

Con riferimento ai nuovi assunti, la Società garantisce che questi ricevano, nell'ambito dell'attività formativa che viene svolta nelle prime giornate lavorative, una formazione di base anche in merito alla normativa di cui al Decreto, al CGS e alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.



La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel seguente Capitolo 8.

Inoltre, la Società incentiva la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding.

7.2 Selezione ed informazione dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

In riferimento ai Consulenti, ai Fornitori ed ai Partner, sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente

Modello, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con Consulenti, Partner e Fornitori la Società:

- informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dell'adozione del Modello;
- chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D.Lgs. 231/2001.



8. SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema sanzionatorio

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 sanzionatorio costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio 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.

Il sistema sanzionatorio di seguito delineato trova applicazione, inoltre, in relazione alla commissione degli illeciti previsti dal CGS e dal Decreto Whistleblowing.

8.2 Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, le stesse sono irrogate e attuate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Le sanzioni applicabili ai Dipendenti, conformemente alle previsioni di cui al CCNL applicato dalla Società, sono le seguenti:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa (nei limiti stabiliti dal CCNL applicabile e da eventuali accordi sindacali tempo per tempo vigenti);
4. sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL applicabile e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
5. licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL applicabile e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).
6. Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.
7. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, scaturenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili/Strumentali, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della



Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e dal CGS;

- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili/Strumentali, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- c) violazioni previste dal Decreto Whistleblowing.

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso (ivi comprese le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing), la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante o di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere irrogate le seguenti sanzioni:

1. richiamo verbale da parte del Consiglio di Amministrazione, per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
2. richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione – senza giustificazione – alle attività formative, il mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
3. licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da soggetto dagli stessi delegato.

* * *

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Si sottolinea, come il mancato puntuale rispetto delle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo con particolare riguardo, ad esempio, all'eventuale componente variabile/premiale della retribuzione.

Inoltre, ove i destinatari della sanzione siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione del provvedimento potrà prevedere anche la revoca della procura stessa.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV pur rimanendo il Consiglio di Amministrazione – e le persone da questi designate ovvero delegate – responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

Fatto salvo quanto sopra, restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato.



8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello (ivi comprese le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing) da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge nonché l'eventuale revoca di deleghe che siano state conferite all'amministratore che viola il Modello.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi sull'autore della condotta censurata per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.Lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore della società non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

8.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello (ivi comprese le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing) da parte di uno o più sindaci, l'OdV, laddove ne venga a conoscenza, informa l'intero Collegio Sindacale e il CdA i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.5 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti, ai Fornitori o ai Partner o ogni commissione degli illeciti previsti dal Modello 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 concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

8.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello (ivi comprese le violazioni previste dal Decreto Whistleblowing) da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la 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.



PARTE SPECIALE -Q-

Illeciti sportivi di cui al CGS e fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding.

CAPITOLO Q.1 LE FATTISPECIE DI ILLECITI SPORTIVI DI CUI AL CGS E DI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA O DISCRIMINAZIONE DI CUI ALLE LINEE GUIDA PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING

Q.1.1 Gli illeciti sportivi di cui al CGS

DOVERI GENERALI DI COMPORTAMENTO E RISERVATEZZA (ART. 22 CGS)

1. Ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1 è fatto divieto di dare a terzi notizie o informazioni che riguardano fatti oggetto di indagini o procedimenti disciplinari in corso e, se convocati, è fatto obbligo di presentarsi innanzi agli organi di giustizia sportiva.
2. Alle società, ai loro dirigenti e tesserati nonché ai soggetti di cui all'art. 2, comma 2 è fatto divieto di intrattenere rapporti di abitudine o rapporti comunque finalizzati al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva con i componenti degli organi del sistema della giustizia sportiva e con gli associati dell'AIA.
3. In caso di violazione degli obblighi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere b), c), g) e quelle di cui all'art. 9, comma 1, lettere c), d), e), f), g), h).
4. La società risponde della presenza di sostanze vietate dalle norme antidoping in luoghi o locali nella propria disponibilità, a titolo di possesso come definito e disciplinato dalla normativa antidoping del CONI, trovando applicazione le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere a), b), c), g).

DICHIARAZIONI LESIVE (ART. 23 CGS)

1. Ai soggetti dell'ordinamento federale è fatto divieto di esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, di società o di organismi operanti nell'ambito del CONI, della FIGC, della UEFA o della FIFA.
2. La dichiarazione è considerata pubblica quando è resa in pubblico ovvero quando per i destinatari, il mezzo o le modalità della comunicazione è destinata ad essere conosciuta o può essere conosciuta da più persone.
3. Qualora le dichiarazioni siano idonee a ledere direttamente o indirettamente il prestigio, la reputazione o la credibilità dell'istituzione federale nel suo complesso o di una specifica struttura, all'autore delle dichiarazioni di cui al comma 1 si applica l'ammenda da euro 2.500,00 ad euro 50.000,00, se appartenente alla sfera professionistica. Nei casi più gravi, si applicano anche le sanzioni di cui all'art. 9, comma 1, lettere f), g), h).
4. Nella determinazione dell'entità della sanzione sono valutate: a) la gravità, le modalità e l'idoneità oggettiva delle dichiarazioni, anche in relazione al soggetto da cui provengono, ad arrecare pregiudizio all'istituzione federale o a indurre situazioni di pericolo per l'ordine pubblico o per la sicurezza di altre persone; b) la circostanza che le dichiarazioni siano rilasciate da un dirigente o da altro soggetto che abbia la rappresentanza di una società o comunque vi svolga una funzione rilevante; c) la circostanza che le dichiarazioni siano comunque volte a negare o a mettere in dubbio la regolarità delle gare o dei campionati, l'imparzialità degli ufficiali di gara, dei componenti degli organi tecnici arbitrali e dei componenti degli organi di giustizia sportiva nonché la correttezza delle procedure di designazione.



5. La società è responsabile, ai sensi dell'art. 6, delle dichiarazioni rese dai propri dirigenti e tesserati nonché dai soggetti di cui all'art. 2, comma 2.
6. La società è punita, ai sensi dell'art. 6, con una ammenda pari a quella applicata all'autore delle dichiarazioni. Costituisce circostanza attenuante la pubblica dissociazione dalle dichiarazioni lesive, con fissazione della sanzione anche in misura inferiore al minimo. In casi eccezionali, la pubblica dissociazione può costituire esimente.

DIVIETO DI SCOMMESSE E OBBLIGO DI DENUNCIA (ART. 24 CGS)

1. Ai soggetti dell'ordinamento federale, ai dirigenti, ai soci e ai tesserati delle società appartenenti al settore professionistico è fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, anche presso i soggetti autorizzati a riceverle, che abbiano ad oggetto risultati relativi ad incontri ufficiali organizzati nell'ambito della FIGC, della FIFA e della UEFA.
2. Ai soggetti dell'ordinamento federale, ai dirigenti, ai soci e ai tesserati delle società appartenenti al settore dilettantistico e al settore giovanile è fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, presso i soggetti non autorizzati a riceverle, che abbiano ad oggetto risultati relativi ad incontri ufficiali organizzati nell'ambito della FIGC, della FIFA e della UEFA. Agli stessi è fatto, altresì, divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, presso soggetti autorizzati a riceverle relativamente a gare delle competizioni in cui militano le loro squadre.
3. La violazione del divieto di cui ai commi 1 e 2 comporta per i soggetti dell'ordinamento federale, per i dirigenti, per i soci e per i dirigenti delle società la sanzione della inibizione o della squalifica non inferiore a tre anni e dell'ammenda non inferiore ad euro 25.000,00.
4. Se, per la violazione del divieto di cui ai commi 1 e 2, viene accertata la responsabilità diretta della società ai sensi dell'art. 6, comma 1, il fatto è punito con l'applicazione, anche congiuntamente in relazione alle circostanze e alla gravità del fatto, delle sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere g), h), i), l).
5. I soggetti di cui all'art. 2 che siano venuti a conoscenza in qualunque modo che società o persone abbiano posto o stiano per porre in essere taluno degli atti indicati ai commi 1 e 2, hanno l'obbligo di informarne, senza indugio, la Procura federale. Il mancato adempimento di tale obbligo comporta per i soggetti di cui all'art. 2 la sanzione della inibizione o della squalifica non inferiore a sei mesi e dell'ammenda non inferiore ad euro 15.000,00.

PREVENZIONE DI FATTI VIOLENTI (ART. 25 CGS)

1. Alla società è fatto divieto di contribuire, con interventi finanziari o con altre utilità, alla costituzione e al mantenimento di gruppi organizzati e non organizzati di propri sostenitori, salvo quanto previsto dalla legislazione statale vigente. Per tale violazione si applica la sanzione dell'ammenda nelle seguenti misure: da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie A; da euro 6.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie B; da euro 3.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie C. Nei casi di recidiva è imposto l'obbligo di disputare una o più gare a porte chiuse.
2. Le società sono tenute all'osservanza delle norme e delle disposizioni emanate dalle pubbliche autorità in materia di distribuzione al pubblico di biglietti di ingresso nonché di ogni altra disposizione in materia di pubblica sicurezza relativa alle gare da esse organizzate.
3. Le società rispondono per la introduzione o utilizzazione negli impianti sportivi di materiale pirotecnico di qualsiasi genere, di strumenti ed oggetti comunque idonei a offendere, di disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni oscene, oltraggiose, minacciose o incitanti alla violenza. Esse sono altresì responsabili per cori, grida e ogni altra manifestazione oscena, oltraggiosa, minacciosa o incitante alla violenza o che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di origine territoriale.
4. Per le violazioni di cui ai commi 2 e 3, si applica la sanzione dell'ammenda nelle misure di cui al comma 1. Nei casi più gravi, da valutare in modo particolare con riguardo alla recidiva, sono inflitte, congiuntamente o disgiuntamente in considerazione delle concrete circostanze del fatto, anche le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere d), e), f).



5. Prima dell'inizio della gara, le società sono tenute ad avvertire il pubblico delle sanzioni previste a carico delle stesse società in conseguenza del compimento da parte dei sostenitori di fatti violenti, anche fuori dallo stadio. L'inosservanza della presente disposizione è sanzionata ai sensi dell'art. 8, comma 1, lettera b).
6. Le società sono responsabili delle dichiarazioni e dei comportamenti dei propri dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che in qualunque modo possano contribuire a determinare fatti di violenza o ne costituiscano apologia. La responsabilità delle società concorre con quella del singolo dirigente, tesserato, socio e non socio di cui all'art. 2, comma 2. Per tali violazioni si applica la sanzione dell'ammenda con diffida nelle misure indicate al comma 1. In caso di recidiva specifica è inflitta inoltre la squalifica del campo. Ai soggetti appartenenti alla sfera professionistica, nei casi più gravi, oltre alla ammenda, si applicano anche le sanzioni di cui all'art. 9, comma 1, lettere f), g), h). Se la società è recidiva, è applicata la sanzione prevista dall'art. 8, comma 1, lettera f).
7. Per la violazione di quanto previsto dal presente articolo, ai dirigenti, tesserati delle società, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 si applicano le sanzioni previste dall'art. 9, comma 1 e alla società responsabile non appartenente alla sfera professionistica, ferme restando le altre sanzioni applicabili, si applica la sanzione dell'ammenda nella misura da euro 500,00 ad euro 15.000,00.
8. I dirigenti e i tesserati delle società, nonché i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che, pubblicamente, anche con il mezzo televisivo, radiofonico o nel corso di esternazioni comunque rese agli organi di stampa, hanno comportamenti o rilasciano dichiarazioni, direttamente o indirettamente, idonei a costituire incitamento alla violenza ovvero a costituirne apologia, sono puniti, secondo le categorie di appartenenza, con le sanzioni, applicate anche cumulativamente, di cui all'art. 9, comma 1, lettere c) e g).
9. Durante le gare o in situazioni collegate allo svolgimento della loro attività, ai tesserati è fatto divieto di avere interlocuzioni con i sostenitori o di sottostare a manifestazioni e comportamenti degli stessi che costituiscano forme di intimidazione, determinino offesa, denigrazione, insulto per la persona o comunque violino la dignità umana. In caso di violazione del divieto si applicano le sanzioni di cui all'art. 9, comma 1, lett. e) o h). In ambito professionistico, unitamente alla sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera e) o h) si applica la sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera d) nelle seguenti misure: euro 20.000 per violazioni in ambito di Serie A; euro 8.000 per violazioni in ambito di Serie B; euro 4.000 per violazioni in ambito di Lega Pro.
10. Ai tesserati è fatto divieto di avere rapporti con esponenti di gruppi o gruppi di sostenitori che non facciano parte di associazioni convenzionate con le società. Dette convenzioni, stipulate secondo le condizioni previste dall'art. 8 del D.L. n. 8/2007 convertito in legge con la L. n. 41/2007, devono essere validate dalla Federazione. In ogni caso tali rapporti devono essere autorizzati dal delegato della società ai rapporti con la tifoseria. In caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, si applicano le sanzioni di cui al comma 9.

FATTI VIOLENTI DEI SOSTENITORI (ART. 26 CGS)

1. Le società rispondono per i fatti violenti commessi in occasione della gara da uno o più dei propri sostenitori, sia all'interno dell'impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti, se dal fatto derivi un pericolo per l'incolumità pubblica o un danno grave all'incolumità fisica di una o più persone.
2. Per i fatti di cui al comma 1, si applica la sanzione dell'ammenda con eventuale diffida nelle seguenti misure: da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie A; da euro 6.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie B; da euro 3.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie C.
3. Se la società è già stata diffidata ovvero in caso di fatti particolarmente gravi, oltre alla sanzione di cui al comma 2, è inflitta una o più sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere d), e), f). Se la società è stata sanzionata più volte, si applica, congiuntamente all'ammenda, la sanzione della squalifica del campo che non può essere inferiore a due giornate.
4. Se la società responsabile non è appartenente alla sfera professionistica, ferme restando le altre sanzioni applicabili, si applica la sanzione dell'ammenda nella misura da euro 500,00 ad euro 15.000,00. In caso di fatti particolarmente gravi, può essere inflitta alla società la sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lettera g). Se la società è stata diffidata più volte e si verifici uno dei fatti previsti dal comma 1, si applica la sanzione della squalifica del campo non inferiore a due giornate".



CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELLA CESSIONE DEI TITOLI DI ACCESSO ALLE MANIFESTAZIONI CALCISTICHE (ART. 27 CGS)

1. Le società professionistiche devono adottare un codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche che: a) preveda il rifiuto di ogni forma di violenza, discriminazione e di comportamenti in contrasto con i principi di correttezza, probità e civile convivenza, individuando quali condotte rilevanti per l'applicazione del medesimo codice quelle riconducibili ad un evento calcistico che violino taluno di detti principi; b) subordini l'acquisizione dei medesimi titoli alla accettazione, da parte degli utenti, del medesimo codice; c) preveda, in caso di sua violazione, la applicazione, in relazione alla natura ed alla gravità dei fatti e delle condotte, dell'istituto del "gradimento" quale sospensione temporanea del titolo di accesso, il suo ritiro definitivo e il divieto di acquisizione di un nuovo titolo.
2. In caso di mancata adozione del codice di regolamentazione, prima dell'inizio della stagione sportiva, le società incorrono nella sanzione dell'ammenda nelle seguenti misure: euro 200.000 per violazioni in ambito di Serie A; euro 100.000 per violazioni in ambito di Serie B; euro 50.000 per violazioni in ambito di Serie C.
3. In caso di mancata applicazione dell'istituto del "gradimento" previsto dallo stesso codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche, le società incorrono nella sanzione dell'ammenda nelle seguenti misure: euro 20.000 per violazioni in ambito di Serie A; euro 10.000 per violazioni in ambito di Serie B; euro 5.000 per violazioni in ambito di Serie C.
4. Le società devono individuare al loro interno un soggetto responsabile per la adozione e la applicazione del codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche, il quale, a richiesta, pone gli atti a disposizione della Procura federale.

COMPORAMENTI DISCRIMINATORI (ART. 28 CGS)

1. Costituisce comportamento discriminatorio ogni condotta che, direttamente o indirettamente, comporta offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine anche etnica, condizione personale o sociale ovvero configura propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori.
2. Il calciatore che commette una violazione di cui al comma 1 è punito con la squalifica per almeno dieci giornate di gara o, nei casi più gravi, con una squalifica a tempo determinato e con la sanzione prevista dall'art. 9, comma 1, lettera g) nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda da euro 10.000,00 ad euro 20.000,00.
3. I dirigenti, i tesserati di società, i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che commettono una violazione di cui al comma 1, sono puniti con l'inibizione o la squalifica non inferiore a quattro mesi o, nei casi più gravi, anche con la sanzione prevista dall'art. 9, comma 1, lettera g) nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda da euro 15.000,00 ad euro 30.000,00.
4. Le società sono responsabili per l'introduzione o l'esibizione negli impianti sportivi da parte dei propri sostenitori di disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni di discriminazione. Esse sono responsabili per cori, grida e ogni altra manifestazione che siano, per dimensione e percezione reale del fenomeno, espressione di discriminazione. In caso di prima violazione, si applica la sanzione minima di cui all'art. 8, comma 1, lettera d). Qualora alla prima violazione si verificino fatti particolarmente gravi e rilevanti, possono essere inflitte, anche congiuntamente e disgiuntamente tra loro, la sanzione della perdita della gara e le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere e), f), g), i), m). In caso di violazione successiva alla prima, oltre all'ammenda di almeno euro 50.000,00 per le società professionistiche e di almeno euro 1.000,00 per le società dilettantistiche, si applicano, congiuntamente o disgiuntamente tra loro, tenuto conto delle concrete circostanze dei fatti e della gravità e rilevanza degli stessi, la sanzione della perdita della gara e le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere d), e), f), g), i), m).
5. Le società sono responsabili delle dichiarazioni e dei comportamenti dei propri dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che in qualunque modo possono contribuire a determinare fatti di discriminazione o ne costituiscono apologia. La responsabilità della società concorre con quella del singolo dirigente, tesserato, socio e non socio di cui all'art. 2, comma 2. Per tali violazioni si applicano le sanzioni di cui al comma 4.



6. Prima dell'inizio della gara, la società avverte il pubblico delle sanzioni previste a carico della stessa società in conseguenza a comportamenti discriminatori posti in essere da parte dei sostenitori. Alla violazione della presente disposizione si applica la sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lettera b).
7. Gli organi di giustizia sportiva possono sospendere la esecuzione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 8, comma 1, lett. d), e), f), inflitte alla società in applicazione del comma 4. Con la sospensione della esecuzione della sanzione, gli organi di giustizia sportiva sottopongono la società ad un periodo di prova di un anno. Se durante il periodo di prova, la società incorre nella stessa violazione, la sospensione è revocata e la sanzione si applica in aggiunta a quella inflitta per la nuova violazione.

ESIMENTI E ATTENUANTI PER I COMPORTAMENTI DEI SOSTENITORI (ART. 29 CGS)

1. La società non risponde dei comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione degli articoli 25, 26 e 28, se ricorrano congiuntamente tre delle seguenti circostanze: a) la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, modelli di organizzazione e di gestione della società idonei a prevenire comportamenti della specie di quelli verificatisi, avendo impiegato risorse finanziarie ed umane adeguate allo scopo; b) la società ha concretamente cooperato con le Forze dell'ordine e le altre Autorità competenti per l'adozione di misure atte a prevenire i fatti violenti o discriminatori, ponendo in essere gli atti di prevenzione e vigilanza concordati e prescritti dalle norme di settore; c) la società ha concretamente cooperato con le Forze dell'ordine e le altre Autorità competenti per identificare i propri sostenitori responsabili delle violazioni, anche mediante l'utilizzo a spese della società di tecnologie di video-sorveglianza; d) al momento del fatto, la società ha immediatamente agito per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, o per far cessare i cori e le altre manifestazioni di violenza o di discriminazione; e) altri sostenitori hanno chiaramente manifestato nel corso della gara stessa, con condotte espressive di correttezza sportiva, la propria dissociazione da tali comportamenti.
2. La responsabilità della società per i comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione degli articoli 25, 26 e 28 è attenuata se la società prova la sussistenza di una o più circostanze di cui al comma 1.

ILLECITO SPORTIVO E OBBLIGO DI DENUNCIA (ART. 30 CGS)

1. Costituisce illecito sportivo il compimento, con qualsiasi mezzo, di atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione ovvero ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica.
2. Le società e i soggetti di cui all'art. 2, commi 1 e 2, che commettono direttamente o che consentono che altri compiano, a loro nome o nel loro interesse, i fatti di cui al comma 1, ne sono responsabili.
3. Se viene accertata la responsabilità diretta della società ai sensi dell'art. 6, comma 1 il fatto è punito, a seconda della sua gravità, con le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere h), i), l), salva l'applicazione di una maggiore sanzione in caso di insufficiente afflittività.
4. Se viene accertata la responsabilità della società ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 5, il fatto è punito, a seconda della sua gravità, con le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere g), h), i), l), m).
5. I soggetti di cui all'art. 2 riconosciuti responsabili di illecito sportivo, sono puniti con la sanzione non inferiore alla inibizione o alla squalifica per un periodo minimo di quattro anni e con l'ammenda in misura non inferiore ad euro 50.000,00.
6. Le sanzioni sono aggravate in caso di pluralità di illeciti ovvero se lo svolgimento o il risultato della gara è stato alterato oppure se il vantaggio in classifica è stato conseguito.
7. I soggetti di cui all'art. 2 che siano venuti a conoscenza in qualunque modo che società o persone abbiano posto in essere o stiano per porre in essere taluno degli atti indicati dal presente articolo, hanno l'obbligo di informare, senza indugio, la Procura federale. Il mancato adempimento di tale obbligo comporta per i soggetti di cui all'art. 2 la sanzione della inibizione o della squalifica non inferiore a un anno e dell'ammenda in misura non inferiore ad euro 30.000,00.



VIOLAZIONI IN MATERIA GESTIONALE ED ECONOMICA (ART. 31 CGS)

1. Costituisce illecito amministrativo la mancata produzione, l'alterazione o la falsificazione materiale o ideologica, anche parziale, dei documenti richiesti dagli organi di giustizia sportiva, dalla Commissione di Vigilanza sulle Società di Calcio Professionistiche (COVISOC) e dagli altri organi di controllo della Federazione nonché dagli organismi competenti in relazione al rilascio delle licenze UEFA e FIGC, ovvero il fornire informazioni mendaci, reticenti o parziali. Costituiscono altresì illecito amministrativo i comportamenti comunque diretti a eludere la normativa federale in materia gestionale ed economica nonché la mancata esecuzione delle decisioni degli organi federali competenti in materia. Salva l'applicazione delle più gravi sanzioni previste dalle norme in materia di licenze UEFA o da altre norme speciali, nonché delle più gravi sanzioni che possono essere irrogate per gli altri fatti previsti dal presente articolo, la società che commette i fatti di cui al presente comma è punibile con la sanzione dell'ammenda con diffida.
2. La società che, mediante falsificazione dei propri documenti contabili o amministrativi ovvero mediante qualsiasi altra attività illecita o elusiva, tenta di ottenere od ottenga l'iscrizione a una competizione cui non avrebbe potuto essere ammessa sulla base delle disposizioni vigenti, è punita con una delle sanzioni previste dall'art. 8, comma 1, lettere g), h), i), l).
3. La società che pattuisce con i propri tesserati o corrisponde comunque loro compensi, premi o indennità in violazione delle disposizioni federali vigenti, è punita con l'ammenda da uno a tre volte l'ammontare illecitamente pattuito o corrisposto, cui può aggiungersi la penalizzazione di uno o più punti in classifica.
4. La società appartenente alla Lega Nazionale Professionisti Serie A, alla Lega Nazionale Professionisti Serie B o alla Lega Italiana Calcio Professionistico che, mediante falsificazione dei propri documenti contabili o amministrativi, si avvale delle prestazioni di sportivi professionisti con cui non avrebbe potuto stipulare contratti sulla base delle disposizioni federali vigenti, è punita con la penalizzazione di uno o più punti in classifica.
5. La violazione in ambito dilettantistico dei divieti di cui agli artt. 94, comma 1, lettera a), 94 ter, comma 8, 94 quinquies, comma 9 e 94 septies, comma 7 delle NOIF, comporta, oltre alla revoca del tesseramento, le seguenti sanzioni: a) a carico della società, l'ammenda da euro 5.000,00 ad euro 20.000,00 e la penalizzazione di punti in classifica e, nei casi più gravi, la retrocessione all'ultimo posto in classifica del campionato di competenza; b) a carico del dirigente o dei dirigenti ritenuti responsabili, l'inibizione di durata non inferiore a due anni; c) a carico dei tesserati, la squalifica di durata non inferiore ad un anno.
6. Il mancato pagamento, nel termine previsto dagli artt. 94 ter, comma 11, 94 quinquies, comma 11 e 94 septies, comma 9 delle NOIF, delle somme accertate rispettivamente dalla Commissione Accordi Economici della LND e dalla Commissione Accordi Economici per il calcio Femminile o dalla Sezione vertenze economiche del Tribunale federale nazionale, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione della penalizzazione di uno o più punti in classifica. La stessa sanzione si applica in caso di mancato pagamento, nel termine di trenta giorni dalla comunicazione del lodo, delle somme accertate dal Collegio arbitrale della LND per gli allenatori tesserati con società dilettantistiche.
7. I dirigenti, i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 e i collaboratori della gestione sportiva che partecipano agli illeciti di cui ai commi precedenti, sono soggetti alla sanzione della inibizione di durata non inferiore a sei mesi.
8. I tesserati che pattuiscono con la società o percepiscono comunque dalla stessa compensi, premi o indennità in violazione delle norme federali sono soggetti alla sanzione della squalifica di durata non inferiore a un mese.
9. L'inosservanza del divieto di cui all'art. 16 bis, comma 1 delle NOIF comporta, su deferimento della Procura federale, le seguenti sanzioni: a) a carico delle società la penalizzazione di almeno due punti in classifica e l'ammenda nella misura da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 da destinarsi alla FIGC per la cura del vivaio nazionale; b) a carico dei soci, anche se interposti, aventi plurime partecipazioni, la sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera h), per un periodo non inferiore ad un anno. In caso di mancato rispetto del termine di 30 giorni previsto dall'art. 16 bis, comma 3 delle N.O.I.F., le società interessate incorreranno nella sanzione della esclusione dal campionato di competenza ed i soci, anche se interposti, aventi plurime partecipazioni, nella sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera h) per un periodo di cinque anni. L'inosservanza del termine di 5 giorni previsto dall'art. 16 bis, comma 4 delle N.O.I.F. comporta, su deferimento della Procura Federale, le



seguenti sanzioni: a) a carico delle società la penalizzazione di almeno due punti in classifica e l'ammenda nella misura da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 da destinarsi alla FIGC per la cura del vivaio nazionale; b) a carico dei soci, anche se interposti, aventi plurime partecipazioni, la sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera h), per un periodo non inferiore ad un anno. In caso di mancato rispetto del termine di 30 giorni previsto dall'art. 16 bis, comma 5 delle N.O.I.F., le società interessate incorreranno nella sanzione della esclusione dal campionato di competenza ed i soci, anche se interposti, aventi plurime partecipazioni, nella sanzione di cui all'art. 9, comma 1, lettera h) per un periodo di cinque anni.

10. La mancata esecuzione dei contratti conclusi tra società professionistiche e tra tesserati e società professionistiche, direttamente imputabile a una società, comporta l'applicazione a carico della società responsabile della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lettera g), nella misura di almeno un punto di penalizzazione in classifica.
11. Il mancato pagamento entro trenta giorni delle somme poste a carico di società o tesserati dagli organi di giustizia sportiva o dai collegi arbitrali competenti ai sensi delle norme federali, ivi inclusi quelli della Camera vertenze arbitrali, comporta, fermo l'obbligo di adempimento, l'applicazione per le società delle sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere a), b), c), g), e in casi particolarmente gravi o di recidiva di quelle di cui all'art. 8, comma 1, lettera h), i), l) e per i tesserati le sanzioni di cui all'art. 9, comma 1, lettere a), b), c), d), f), g), h)”.

DOVERI E DIVIETI IN MATERIA DI TESSERAMENTI, TRASFERIMENTI, CESSIONI E CONTROLLI SOCIETARI (ART. 32 CGS)

1. “1. Ai dirigenti federali nonché ai dirigenti, ai tesserati delle società, ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 è fatto divieto di svolgere attività comunque attinenti al trasferimento, alla cessione di contratto o al tesseramento di calciatori e tecnici, salvo che avvengano nell'interesse della propria società. È fatto altresì divieto, nello svolgimento di tali attività, di avvalersi di soggetti non autorizzati e di avere comunque contatti con tesserati inibiti o squalificati. In questi casi gli atti, anche se conclusi, sono privi di effetto.
2. 2. Le attività attinenti al trasferimento, alla cessione di contratto e al tesseramento di calciatori devono essere svolte conformemente alle disposizioni federali ed ai regolamenti delle Leghe.
3. 3. Ai dirigenti federali, nonché ai dirigenti, ai tesserati delle società, ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, che contravvengono ai divieti e alle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2 si applica la sanzione della inibizione temporanea per un periodo non inferiore a tre mesi.
4. 4. Salva l'applicazione di disposizioni speciali, alle società responsabili delle violazioni dei divieti e delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2 si applica una sanzione non inferiore all'ammenda.
5. 5. La società che non adempie agli obblighi di comunicazione e di deposito nei termini fissati dalle disposizioni federali in materia di controllo delle società professionistiche o di ammissione ai campionati professionistici o di rilascio delle licenze FIGC è punita, per ogni inadempimento, con le sanzioni previste dalle medesime disposizioni federali ovvero, in mancanza, con quelle dell'ammenda o della penalizzazione di uno o più punti in classifica.

5-bis. La violazione dell'art. 20 bis NOIF comporta l'applicazione delle sanzioni di seguito precisate.

5-ter. Il mancato rispetto dei termini previsti dall'art. 20 bis, comma 7, delle NOIF comporta, per il mero ritardo maturato e indipendentemente dalla eventuale successiva regolarizzazione di cui al comma 8 del medesimo art. 20 bis, l'applicazione alla società sportiva di una sanzione pecuniaria non inferiore a € 10.000 e non superiore ad € 100.000. Nel caso il ritardo si riferisca sia alla documentazione di cui al comma 5 e 6.A1, sia ancora alla documentazione di cui al comma 6.A2, la sanzione pecuniaria sopra disciplinata è aumentata del 50%.

5-quater. L'assenza dei requisiti di onorabilità o di solidità finanziaria da parte dei soggetti indicati dall'art. 20 bis, comma 1, delle NOIF, anche ove conseguente alla omessa regolarizzazione della documentazione ai sensi di quanto previsto dal comma 8 del medesimo art. 20 bis delle NOIF, comporta, per la società interessata dalla acquisizione, l'applicazione della sanzione di almeno due punti di penalizzazione in classifica.



La sanzione è unica anche in caso di mancanza di più requisiti tra quelli indicati dai commi 5 e 6 dell'art. 20 bis delle NOIF.

- | | |
|------------|--|
| 5-quinques | Il rilascio di dichiarazioni non veritiere, ai fini della dimostrazione dei requisiti di onorabilità o di solidità finanziaria comporta l'applicazione della sanzione di almeno un anno di inibizione per il dichiarante e di almeno tre punti di penalizzazione in classifica per la società interessata dalla dichiarazione non veritiera. |
| 5-sexies | Entro 30 giorni dal passaggio in giudicato della decisione adottata dagli organi della giustizia sportiva che porti all'applicazione di una delle sanzioni disciplinate dai commi 5-quater, 5-quinques e 5-sexies che precedono, la partecipazione societaria oggetto di acquisizione che ha dato luogo alla decisione di condanna dovrà essere trasferita a favore di soggetti che rispondano ai requisiti di onorabilità e solidità finanziaria di cui all'art. 20 bis NOIF. Il trasferimento deve prevedere l'espressa esclusione del mantenimento a favore dei cedenti di un qualunque ruolo nella società affiliata o nei soggetti che partecipino ad essa ed è comunicato alla FIGC ai fini dell'applicazione del nuovo procedimento di cui all'art. 20 bis NOIF nei confronti dei nuovi acquirenti. |
| 5-septies. | Trascorso inutilmente il suddetto termine di 30 giorni per il trasferimento previsto dal comma che precede, alla società affiliata interessata dal mancato adempimento è applicata una ulteriore sanzione di almeno tre punti di penalizzazione in classifica. |
| 5-octies. | Ogniquale volta decorrano ulteriori 60 giorni senza che l'obbligo di trasferimento sia stato adempiuto alla società affiliata interessata dal mancato adempimento è applicata una ulteriore sanzione di almeno tre punti di penalizzazione in classifica. |
| 5-novies. | Le sanzioni previste dai commi 5-ter, 5-quater, 5-quinques, 5-sexies, 5-septies e 5-octies, ricorrendone i presupposti di applicazione, si cumulano. |
-
6. Per la violazione, comunque posta in essere, delle disposizioni in materia di tesseramento e di cessione di contratto di calciatore proveniente da Federazione estera, di cui all'art. 102, comma 4, delle NOIF, si applicano le seguenti sanzioni: alla società, l'ammenda fino al 10% del valore di acquisizione del calciatore; ai dirigenti e ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, l'inibizione temporanea; al calciatore, la squalifica a tempo.
 7. La violazione delle norme federali in materia di tesseramenti, compiuta mediante falsa attestazione di cittadinanza, costituisce illecito disciplinare. Le società nonché i loro dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, che compiano direttamente o tentino di compiere ovvero consentano che altri compiano atti volti ad ottenere attestazioni o documenti di cittadinanza falsi o comunque alterati al fine di eludere le norme in materia di ingresso in Italia e di tesseramento di calciatori extracomunitari, ne sono responsabili applicandosi le sanzioni di cui ai successivi commi 8 e 9. Alle stesse sanzioni soggiacciono le società, i dirigenti e i tesserati qualora alle competizioni sportive partecipino calciatori sotto falso nome o che comunque non abbiano titolo per prendervi parte.
 8. Nell'ipotesi di cui al precedente comma, se viene accertata la responsabilità della società ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, il fatto è punito, a seconda della gravità, con le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere c), g), h), i), mentre se viene accertata la responsabilità diretta della società ai sensi dell'art. 6, comma 1 il fatto è punito, a seconda della gravità, con le sanzioni all'art. 8, comma 1, lettere g), h), i).
 9. I dirigenti, i tesserati delle società, i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, riconosciuti responsabili dei fatti di cui al comma 7, sono puniti con la sanzione dell'inibizione o della squalifica per un periodo non inferiore a due anni.
 10. Il mancato rispetto delle disposizioni in materia di incentivazione e promozione dei giocatori locali comporta l'applicazione a carico della società responsabile della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), nella misura di almeno 1 punto di penalizzazione in classifica.
 11. Le parti che, senza giusta causa, recedano da un contratto di prestazione sportiva o ne interrompano l'ese-



cuzione, commettono una violazione rilevante anche ai fini disciplinari, punita con le sanzioni di cui all'art. 8, comma 1, lettere b), c), n) e quelle di cui all'art. 9, comma 1, lettere c), d), e), f), g), h). 12. Per le altre violazioni delle norme federali in materia di tesseramenti e controlli societari si applicano le sanzioni dell'inibizione o della squalifica”.

INFRAZIONI RELATIVE AD EMOLUMENTI, INCENTIVI ALL'ESODO, RITENUTE IRPEF, CONTRIBUTI INPS E FONDO DI FINE CARRIERA (ART. 33 CGS)

1. Le società di Serie A sono tenute al pagamento degli emolumenti dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e degli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato pagamento della mensilità di luglio e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica. Detta sanzione non potrà cumularsi con quella analoga prevista dal Manuale delle Licenze Nazionali per la medesima scadenza; b) il mancato pagamento delle mensilità di agosto e settembre e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il solo secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; d) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); e) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il terzo trimestre (1° gennaio-31 marzo) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre; f) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il quarto trimestre (1° aprile-30 giugno) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre.
2. Le società di Serie A sono tenute al versamento delle ritenute Irpef, dei contributi Inps e del Fondo di fine carriera relativi agli emolumenti dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e delle ritenute Irpef relative agli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato versamento delle suddette competenze relative alla mensilità di luglio e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica. Detta sanzione non potrà cumularsi con quella analoga prevista dal Manuale delle Licenze Nazionali per la medesima scadenza; b) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità di agosto e settembre e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del solo secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; d) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); e) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del terzo trimestre (1° gennaio-31 marzo) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre; f) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del quarto trimestre (1° aprile-30 giugno) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre.
3. Le società di Serie B e di Serie C sono tenute al pagamento degli emolumenti dovuti in favore dei tesserati,



lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e degli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il primo bimestre (1° luglio-31 agosto) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; b) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il solo secondo bimestre (1° settembre-31 ottobre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il secondo bimestre (1° settembre-31 ottobre) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); d) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il solo terzo bimestre (1° novembre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; e) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il terzo bimestre (1° novembre-31 dicembre) e di una di quelle precedenti, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); f) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il quarto bimestre (1° gennaio-28/29 febbraio) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre; g) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il quinto bimestre (1° marzo-30 aprile) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre; h) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il sesto bimestre (1° maggio-30 giugno) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre.

4. Le società di Serie B e di Serie C sono tenute al versamento delle ritenute Irpef, dei contributi Inps e del Fondo di fine carriera relativi agli emolumenti dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e delle ritenute Irpef relative agli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del primo bimestre (1° luglio-31 agosto) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; b) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del solo secondo bimestre (1° settembre-31 ottobre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del secondo bimestre (1° settembre-31 ottobre) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); d) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del solo terzo bimestre (1° novembre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; e) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del terzo bimestre (1° novembre-31 dicembre) e a una di quelle precedenti, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); f) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del quarto bimestre (1° gennaio-28/29 febbraio) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre; g) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del quinto bimestre (1° marzo-30 aprile) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre; h) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del sesto bimestre (1° maggio-30 giugno) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto bimestre.



5. Le società di Serie A femminile sono tenute al pagamento degli emolumenti, ivi compresi i ratei delle indennità di cui all'art. 33 delle NOIF per le "giovani di serie" in addestramento tecnico, dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e degli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato pagamento della mensilità di luglio e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica. Detta sanzione non potrà cumularsi con quella analoga prevista dal Manuale delle Licenze Nazionali per la medesima scadenza; b) il mancato pagamento delle mensilità di agosto e settembre e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il solo secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; d) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); e) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il terzo trimestre (1° gennaio-31 marzo) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre; f) il mancato pagamento delle mensilità dovute per il quarto trimestre (1° aprile-30 giugno) e di quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre.
6. Le società di Serie A femminile sono tenute al versamento delle ritenute Irpef, dei contributi Inps e del Fondo di fine carriera relativi agli emolumenti, ivi compresi i ratei delle indennità di cui all'art. 33 delle NOIF per le "giovani di serie" in addestramento tecnico, dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati e delle ritenute Irpef relative agli incentivi all'esodo dovuti ai tesserati in forza di accordi depositati, nei termini fissati dalle disposizioni federali. In particolare: a) il mancato versamento delle suddette competenze relative alla mensilità di luglio e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica. Detta sanzione non potrà cumularsi con quella analoga prevista dal Manuale delle Licenze Nazionali per la medesima scadenza; b) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità di agosto e settembre e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; c) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del solo secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica; d) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del secondo trimestre (1° ottobre-31 dicembre) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. i); e) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del terzo trimestre (1° gennaio-31 marzo) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre; f) il mancato versamento delle suddette competenze relative alle mensilità del quarto trimestre (1° aprile-30 giugno) e a quelle precedenti, ove non assolte prima, comporta l'applicazione, a carico della società responsabile, della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, lett. g), a partire da almeno due punti di penalizzazione in classifica da scontarsi nella stagione sportiva successiva al suddetto trimestre.
7. Per le società partecipanti al Campionato di Serie A femminile associate alle Leghe professionistiche, le sanzioni di cui ai commi 5 e 6 sono da scontarsi nel suddetto Campionato.
8. Le società dilettantistiche che non adempiano agli obblighi di comunicazione e di deposito nei termini fissati dalle disposizioni di ammissione ai campionati nazionali e regionali dilettantistici emanati dalla Lega Nazionale Dilettanti sono assoggettate di sanzioni previste dalle medesime disposizioni.



VIOLAZIONE DEL VINCOLO DI GIUSTIZIA (ART. 34 CGS)

1. I soggetti tenuti all'osservanza del vincolo di giustizia di cui all'art. 30, comma 2 dello Statuto, ove pongano in essere comportamenti comunque diretti alla elusione o alla violazione del predetto obbligo, incorrono nell'applicazione di sanzioni non inferiori: alla penalizzazione di almeno tre punti in classifica per le società; alla inibizione o squalifica non inferiore a sei mesi per i calciatori e per gli allenatori nonché ad un anno per tutte le altre persone fisiche.
2. Fatte salve eventuali diverse disposizioni, in aggiunta alle sanzioni indicate al comma 1, deve essere irrogata una ammenda nelle seguenti misure: a) da euro 20.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie A; b) da euro 15.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie B; c) da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 per le società di serie C; d) da euro 500,00 ad euro 20.000,00 per le altre società; e) da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 per le persone fisiche appartenenti alla Lega Nazionale Professionisti Serie A e alla Lega Nazionale Professionisti Serie B; f) da euro 5.000,00 ad euro 50.000,00 per le persone fisiche appartenenti alla Lega Italiana Calcio Professionistico; g) da euro 500,00 ad euro 20.000,00 per le persone fisiche appartenenti al settore dilettantistico.
3. Nel caso di ricorso all'autorità giudiziaria da parte di società e tesserati avverso provvedimenti federali in materie riservate agli organi di giustizia sportiva o devolute all'arbitrato, si applicano le sanzioni previste dai commi 1 e 2 nella misura del doppio.

CONDOTTE VIOLENTE NEI CONFRONTI DEGLI UFFICIALI DI GARA (ART. 35 CGS)

1. Costituisce condotta violenta ogni atto intenzionale diretto a produrre una lesione personale e che si concretizza in una azione impetuosa ed incontrollata, connotata da una volontaria aggressività, ivi compreso lo sputo, in occasione o durante la gara, nei confronti dell'ufficiale di gara.
2. I calciatori e i tecnici che pongono in essere la condotta di cui al comma 1, sono puniti con la sanzione minima di 2 anni di squalifica.
3. I dirigenti, i soci e i non soci di cui all'art. 2, comma 2 che pongono in essere la condotta di cui al comma 1, sono puniti con la sanzione minima di 2 anni di inibizione.
4. I calciatori e i tecnici che pongono in essere la condotta di cui al comma 1, provocando lesione personale, attestata con referto medico rilasciato da struttura sanitaria pubblica, sono puniti con la sanzione minima di 4 anni di squalifica.
5. I dirigenti, i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che pongono in essere la condotta di cui al comma 1, provocando lesione personale, attestata con referto medico rilasciato da struttura sanitaria pubblica, sono puniti con la sanzione minima di 4 anni di inibizione. 5bis. Le società per le quali sono tesserati i soggetti sanzionati per la condotta di cui al comma 5, rispondono per i medesimi comportamenti con la sanzione minima di due punti di penalizzazione in classifica.
6. Per le condotte violente nei confronti degli ufficiali di gara, le ammende sono applicabili anche ai soggetti di cui ai precedenti commi appartenenti alla sfera dilettantistica e giovanile.
7. Gli organi di giustizia sportiva operanti in ambito professionistico, dilettantistico e nel settore giovanile, nelle decisioni riguardanti condotte violente nei confronti degli ufficiali di gara, devono specificare che le sanzioni inflitte vanno considerate ai fini della applicazione delle misure amministrative a carico delle società professionistiche, dilettantistiche e di settore giovanile, deliberate dal Consiglio federale per prevenire e contrastare tali episodi".

ALTRE CONDOTTE NEI CONFRONTI DEGLI UFFICIALI DI GARA (ART. 36 CGS)

1. Ai calciatori e ai tecnici responsabili delle infrazioni di seguito indicate, commesse in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la squalifica: a) per 4 giornate o a tempo determinato in caso di condotta ingiuriosa o irrispettosa nei confronti degli ufficiali di gara; b) per 8 giornate o a tempo determinato in caso di condotta gravemente irrispettosa nei confronti degli ufficiali di gara che si concretizza in un contatto fisico.



2. Ai dirigenti, ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, responsabili delle infrazioni di seguito indicate, commesse in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la inibizione: a) per 2 mesi in caso di condotta ingiuriosa o irrispettosa nei confronti degli ufficiali di gara; b) per 4 mesi in caso di condotta gravemente irrispettosa nei confronti degli ufficiali di gara che si concretizza con un contatto fisico.

UTILIZZO DI ESPRESSIONE BLASFEMA (ART. 37 CGS)

1. In caso di utilizzo di espressione blasfema, in occasione o durante la gara, è inflitta: a) ai calciatori e ai tecnici, la sanzione minima della squalifica di una giornata; b) agli altri soggetti ammessi, ai sensi della normativa federale, nel recinto di gioco, la sanzione della inibizione.

CONDOTTA VIOLENTA DEI CALCIATORI (ART. 38 CGS)

1. Ai calciatori responsabili di condotta violenta nei confronti di calciatori o altre persone presenti, commessa in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la squalifica per tre giornate o a tempo determinato. In caso di particolare gravità della condotta violenta è inflitta al calciatore la squalifica per cinque giornate o a tempo determinato.

CONDOTTA GRAVEMENTE ANTISPORTIVA (ART. 39 CGS)

1. Ai calciatori responsabili di condotta gravemente antisportiva, commessa in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la squalifica per due giornate.
2. Ai tecnici responsabili di condotta gravemente antisportiva commessa in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la squalifica per due giornate o a tempo determinato.
3. Ai dirigenti, ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2, responsabili di condotta gravemente antisportiva commessa in occasione o durante la gara, è inflitta, salva l'applicazione di circostanze attenuanti o aggravanti, come sanzione minima la inibizione per un mese.

Q.12. Fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

Ai sensi delle Linee Guida per le politiche di safeguarding, costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico, per tale intendendosi qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) l'abuso fisico, per tale intendendosi qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) la molestia sessuale, per tale intendendosi qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione ses-



suale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) l'abuso sessuale, per tale intendendosi qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) la negligenza, per tale intendendosi il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) l'incuria, per tale intendendosi la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) l'abuso di matrice religiosa, per tale intendendosi l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) il bullismo, il cyberbullismo, per tali intendendosi qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

i) i comportamenti discriminatori, per tali intendendosi qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

CAPITOLO Q.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Q.2.1 Attività Sensibili nell'ambito degli illeciti sportivi di cui al CGS e di fenomeni di abuso, violenza o discriminazione di cui alle Linee Guida per le politiche di safeguarding

Le Attività Sensibili che la Società ha individuato in relazione alla presente Parte Speciale sono le seguenti:

1. Acquisto e cessione di calciatori
2. Gestione delle attività sportive della prima squadra, settore giovanile e prima squadra femminile
3. Gestione delle attività che prevedono il coinvolgimento di minori
4. Gestione dell'area medica
5. Gestione delle competizioni sportive presso lo Stadio "Ferraris"
6. Attività di comunicazione e marketing (compresa l'attività svolta tramite il sito internet e i canali social)
7. Formazione e tenuta della contabilità (anche relativa al personale), delle scritture contabili, delle relazioni e di altre comunicazioni societarie previste dalla legge



8. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive)
9. Gestione del contenzioso
10. Gestione dei rapporti con gli arbitri
11. Vendita di titoli di accesso alle competizioni sportive

CAPITOLO Q.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Q.2.1 Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi degli illeciti sportivi previsti dal CGS e dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, i Destinatari sono tenuti a:

- a) astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare le fattispecie di illecito sportivo ovvero i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione riportati nella presente Parte Speciale;
- b) astenersi dal porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, alcuna delle fattispecie di illecito sportivo ovvero di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione indicati nella presente Parte Speciale, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione dei reati medesimi;
- c) alterare lo svolgimento e/o il risultato delle competizioni sportive, con qualunque atto o mezzo;
- d) effettuare o accettare scommesse, direttamente o per interposta persona, anche presso soggetti autorizzati a riceverle, nonché agevolare scommesse di altri, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri ufficiali e non cui la Società partecipa e comunque organizzati nell'ambito della FIFA, della UEFA, e della FIGC;
- e) attuare qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o, comunque, inneggiante a comportamenti discriminatori;
- f) non produrre, alterare o falsificare documenti richiesti dagli Organi della giustizia sportiva, dalla COVISOC e dagli altri organi di controllo della FIGC, nonché dagli organismi competenti in relazione al rilascio delle licenze UEFA e FIGC, ovvero il fornire informazioni mendaci, reticenti o parziali.

A questo proposito, a titolo esemplificativo, ai Destinatari è fatto obbligo in particolare di:

- 1) promuovere il "fair play", ritenendolo essenziale, non solo durante lo svolgimento delle competizioni agonistiche, ma in ogni singola fase della loro gestione delle gare e competizioni nazionali ed internazionali;
- 2) aderire ai principi del "fair play", comprensivo dei concetti di lealtà, di rispetto per gli altri, di spirito sportivo e comprendente anche la lotta ad ogni illecito sportivo, il rifiuto delle astuzie al limite delle regole, la lotta al doping ed alla violenza;
- 3) rispettare le norme sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping, per la salvaguardia della salute dei calciatori e della correttezza delle competizioni sportive;
- 4) nei rapporti con la tifoseria, impegnarsi a promuovere un tifo leale e responsabile e impedire l'introduzione e l'utilizzazione negli impianti sportivi di materiale pirotecnico, di strumenti/oggetti idonei ad offendere, di scritte o simboli recanti espressioni oscene, oltraggiose o, comunque, incitanti alla violenza e alla xenofobia;
- 5) accertarsi che non vengano rilasciate dichiarazioni o che non vengano tenute dei comportamenti che in qualunque modo possano contribuire a determinare fatti di violenza.

Con specifico riferimento a quanto previsto dalle Linee Guida per le politiche di safeguarding, la Società osserva i seguenti principi:



- tutti i tesserati hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

- il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

A tal fine, la Società garantisce:

a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;

b) la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;

c) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati e per la rappresentanza paritaria di genere;

d) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;

e) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in (potenziali) situazioni di rischio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (es. spogliatoi, docce, etc.); (ii) viaggi, trasferte e pernottamenti; trattamenti e prestazioni sanitarie (es. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati; (iii) manifestazioni sportive di qualsiasi livello;

f) l'adozione di adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;

g) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi o evitare eventuali comportamenti strumentali;

h) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui al paragrafo Q.3.2. infra, alla Commissione federale delle politiche di safeguarding nonché alla Procura federale ove competente;

i) l'adozione di adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

j) l'adozione di adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

k) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;

l) l'adozione di adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società.

Q.1.2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Consiglio di Amministrazione della Società nomina, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida per le politiche di safeguarding, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, individuandolo in un soggetto competente, autonomo e indipendente.



Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni garantisce l'efficacia e la corretta osservanza delle regole contenute nella presente Parte Speciale.

Al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e alla Procura Federale (ove competente), è garantito l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni interloquisce periodicamente con l'Organismo di Vigilanza, ai fini di una reciproca condivisione delle risultanze rilevanti delle rispettive attività di vigilanza.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni cura che:

- la Parte Generale e la presente Parte Speciale del Modello siano aggiornati con cadenza almeno quadriennale ovvero ogniqualvolta sia necessario prevedere adeguamenti a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
- sia garantito un coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, anche al fine del e dell'attuazione delle relative raccomandazioni;
- siano effettuate valutazioni annuali sulle misure adottate dalla Società in materia di safeguarding anche sulla base di eventuali raccomandazioni ricevute dalla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

I Destinatari sono tenuti a trasmettere le informazioni rilevanti in materia di safeguarding al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e alla Procura federale (ove competente).

I Destinatari sono tenuti a segnalare fenomeni di violenza, abuso e discriminazione nonché la violazione delle regole contenute nella presente Parte Speciale al fine di prevenire tali fenomeni al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, secondo quanto previsto al Capitolo 6 della Parte Generale del Modello.

CAPITOLO Q.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente Capitolo, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del presente Modello, i principi qui di seguito descritti.

1. ACQUISTO E CESSIONE DI CALCIATORI

1. La Società definisce, anche attraverso un apposito strumento aziendale scritto, i ruoli e le responsabilità dei soggetti incaricati di gestire il processo di acquisto e cessione dei calciatori.
2. Nell'ambito delle operazioni di cessione e acquisto dei calciatori, la Società garantisce il coinvolgimento di più funzioni e il rispetto del principio di segregazione dei ruoli nella gestione dei rapporti con le controparti contrattuali (agenti sportivi e Club). Inoltre, nelle operazioni di cessione e acquisto dei calciatori, la Società garantisce il rispetto della normativa sportiva applicabile.
3. I contratti con i calciatori sono redatti da parte della Segreteria Sportiva, con il supporto di un consulente legale della Società specializzato in diritto sportivo. Sia i contratti conclusi con la squadra cedente/cessionaria sia quelli conclusi con i calciatori sono depositati presso la Lega e la FIGC da parte di soggetti a ciò deputati.
4. Le valutazioni sottese alle operazioni di acquisto dei giocatori sono raccolte all'interno di appositi report tecnici, che vengono debitamente archiviati.



2.GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE DELLA PRIMA SQUADRA, SETTORE GIOVANILE E PRIMA SQUADRA FEMMINILE

1. La Società garantisce che venga periodicamente erogata attività formativa al personale, specie a quello tesserato, volta a prevenire episodi di razzismo e xenofobia.
2. Nell'ambito della gestione delle attività sportive sportive, i Destinatari:
 - (i) si impegnano nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando i tesserati nei percorsi educativi e formativi;
 - (ii) contribuiscono alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati di Sampdoria, con particolare riguardo ai minori;
 - (iii) incoraggiano e promuovono il "fair play", la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari e lo spirito di squadra dentro e fuori dal campo;
 - (iv) mettono in atto tutte le iniziative dirette a consentire azioni di salvaguardia sia per proteggere i calciatori/le calciatrici e tutti i tesserati da molestie sessuali e abusi sia per prevenirne lo sfruttamento;
 - (v) si astengono dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche per gioco o per scherzo;
 - (vi) promuovono un rapporto con i tesserati improntato al rispetto, alla collaborazione, prevedendo situazioni disfunzionali che creino – anche mediante manipolazione – uno stato di soggezione, pericolo o timore a danno del tesserato;
 - (vii) comunicano e condividono con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati.
3. Il numero di operatori sportivi deve sempre essere tale da garantire un'adeguata supervisione degli atleti, tenuto conto del contesto, dell'età e delle abilità.
4. Gli allenatori, i dirigenti e i membri dello staff spronano tutti i tesserati a mantenere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva.
5. Sampdoria garantisce la gestione e la tutela dei tesserati nel pieno rispetto e promozione dei relativi diritti durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla Società.
6. Sampdoria pone in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati.
7. Sampdoria garantisce un adeguato utilizzo degli spazi dedicati all'attività sportiva avendo particolare cura del pieno rispetto della privacy di tutti i tesserati. Inoltre, la Società assicura la supervisione costante dell'accesso agli spazi/locali dedicati all'attività sportiva.
8. La Società adotta misure per impedire l'accesso agli spogliatoi e ai servizi igienici a personale non autorizzato. Nel caso in cui i calciatori/le calciatrici fossero di sesso diverso rispetto agli allenatori e ai dirigenti, questi ultimi non possono accedere negli spogliatoi fino a che calciatori/le calciatrici non sono interamente vestiti/ vestite.
9. La Società assicura l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati.

3.GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CHE PREVEDONO IL COINVOLGIMENTO DI MINORI

1. La Società garantisce:



- la tutela dei minori nello svolgimento dell'attività della Società, attraverso l'adozione dei principi e delle cautele in proposito previsti dalla FIGC (ivi incluse la "Carta dei diritti dei bambini e dei doveri degli adulti" adottata da Sampdoria e all'attività del delegato per la tutela dei minori individuato dalla Società);
- la sorveglianza e l'effettuazione di un controllo e di un monitoraggio – tramite la richiesta di specifica documentazione nei confronti del personale dipendente ovvero la previsione di apposite clausole contrattuali nei confronti delle terze parti – dei soggetti che intrattengono rapporti con soggetti minori nell'ambito dell'attività della Società;
- il rispetto da parte dei Destinatari del Regolamento adottato con riferimento al convitto Casa Samp;
- che sia svolta periodicamente attività formativa e di sensibilizzazione nei confronti del personale circa le accortezze da adottare nella gestione dei rapporti con i minori;
- l'effettuazione di controlli sui contenuti pubblicati da parte del personale sulle piattaforme di comunicazione, provvedendo a eliminare o far eliminare eventuali contenuti che non siano in linea con i principi di corretta gestione dei rapporti con i minori.

2. I Destinatari devono:

- mantenere un atteggiamento sempre rispettoso e discreto nei rapporti con i genitori e con i soggetti preposti (es. parenti, curatori, o tutori, ecc.);
- intessere relazioni proficue con i genitori dei tesserati/soggetti preposti (es. parenti, curatori, o tutori, ecc.) anche al fine di collaborare per la crescita e la tutela dei giovani atleti;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati;
- non accompagnano i minori a casa o al centro sportivo in auto, se non previamente autorizzati per iscritto dai soggetti esercenti la potestà genitoriale.

3. Gli accompagnatori sono responsabili della sicurezza e del benessere dei minori, da quando vengono loro affidati fino a quando tornano sotto la tutela dei genitori.

4. GESTIONE DELL'AREA MEDICA

1. La Società garantisce che i rapporti con le cliniche e i centri diagnostici e con i medici da questi impiegati siano gestiti nel rispetto dei principi di massima correttezza e trasparenza.
2. I medici, le cliniche e i centri diagnostici devono essere scelti con metodi trasparenti, sulla base di una opportuna valutazione sia in termini economici sia qualitativi delle proposte contrattuali di più parti (salvo deroghe espressamente autorizzate e motivate dalla peculiarità della prestazione ricercata - che non permetta di ottenere più proposte contrattuali - e/o dalla caratteristica di intuitu personae della medesima).
3. Sia in fase di primo incarico sia periodicamente, viene richiesta documentazione (eventualmente anche un'autocertificazione) comprovante l'iscrizione nell'ordine professionale di riferimento nonché il possesso dei necessari requisiti professionali, con l'obbligo per la controparte di comunicare senza ritardo l'eventuale venir meno di uno di detti requisiti.
4. I contratti con i medici, le cliniche e i centri diagnostici devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e i loro termini.
5. I contratti con i medici, le cliniche e i centri diagnostici devono prevedere un'apposita dichiarazione con cui i medesimi affermino: (i) di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello e delle sue implicazioni per la Società, (ii) di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai Reati nello stesso contemplati e (iii) di impegnarsi al rispetto delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili.
6. I contratti con i medici, le cliniche e i centri diagnostici devono prevedere le conseguenze della violazione da parte degli stessi degli obblighi assunti previsti al punto che precede (es. risoluzione del rapporto).
7. I farmaci acquistati dalla Società vengono debitamente custoditi in appositi armadi chiusi a chiave e la som-



ministrazione degli stessi è adeguatamente tracciata.

8. La Società provvede ad acquistare esclusivamente farmaci che non contengano sostanze rientranti nell'elenco delle sostanze dopanti all'interno della lista pubblicata dalla WADA, ad eccezione dei farmaci d'emergenza, che vengono debitamente custoditi.
9. La Società svolge attività di sensibilizzazione nei confronti dei giocatori, informandoli dei potenziali rischi derivanti dall'assunzione di farmaci contenenti sostanze dopanti e incentivandoli a confrontarsi sempre con l'Area Medica della Società prima di assumere un farmaco di propria iniziativa.
10. La Società garantisce che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o a qualsiasi altra considerazione.
11. Sampdoria garantisce che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato.
12. I medici sportivi e gli operatori sanitari della Società che riscontrino segni e/o indicatori di lesioni, violenze e abusi informano senza indugio il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al quale compete gestire e regolare le modalità di informativa alla Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding.
13. L'assistenza psicologica o psicoterapeutica in favore dei tesserati è pienamente garantita da parte della Società attraverso professionisti scelti.
14. La Società è coinvolta nelle attività di sensibilizzazione di una corretta e sana alimentazione e, pertanto, anche nella prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. In particolare, Sampdoria si avvale delle necessarie competenze specialistiche attraverso professionisti scelti dalla Società.
15. La Società segnala tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari dei calciatori/delle calciatrici ai propri professionisti di fiducia.

5. GESTIONE DELLE COMPETIZIONI SPORTIVE PRESSO LO STADIO "FERRARIS"

1. Alle riunioni del Gruppo Operativo di Sicurezza partecipano almeno due rappresentanti della Società a ciò espressamente deputati (il Delegato Sicurezza Stadio "Ferraris" e lo SLO). Tutta la documentazione prodotta in sede di Gruppo Operativo di Sicurezza viene debitamente archiviata.
2. La Società garantisce l'accesso allo Stadio solo in presenza di un valido titolo d'accesso nominale ed effettua, a tal fine, appositi controlli.
3. In occasione delle competizioni sportive, la Società effettua controlli all'ingresso dello Stadio e consente esclusivamente l'introduzione di striscioni e coreografie previamente approvate dalle Autorità competenti.
4. Durante le competizioni sportive, la Società provvede a diffondere specifici annunci in caso di inneggiamento di cori discriminatori da parte della tifoseria.
5. Lo SLO intrattiene rapporti periodici con le tifoserie. Tali rapporti sono improntati al rispetto dei principi di massima correttezza e trasparenza e sono volti anche alla prevenzione di episodi di razzismo e xenofobia durante le competizioni sportive.

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING (COMPRESA L'ATTIVITÀ SVOLTA TRAMITE IL SITO INTERNET E I CANALI SOCIAL)

1. La Società individua le figure coinvolte nel processo decisionale di modifica del sito internet aziendale e dei controlli sui contenuti caricati nel medesimo e negli account social della Società.
2. La Società assicura che l'accesso alle piattaforme di comunicazione sia garantito al solo personale autorizzato.
3. La Società garantisce che le comunicazioni verso l'esterno siano improntate al rispetto dei principi di massima correttezza e trasparenza.



4. La Società garantisce il coinvolgimento di una pluralità di funzioni nell'elaborazione delle comunicazioni verso l'esterno e individua le figure aziendali deputate a rilasciare dichiarazioni all'esterno.
5. La Società effettua controlli sui contenuti pubblicati da parte del personale sulle piattaforme di comunicazione, provvedendo a eliminare o far eliminare eventuali contenuti discriminatori o non in linea con le regole adottate da Sampdoria.
6. La Società provvede ad organizzare incontri periodici volti a sensibilizzare il personale (specie quello tesserato) circa le regole da osservare nella gestione delle comunicazioni verso l'esterno e nell'utilizzo dei social media.
7. In proposito, i Destinatari osservano le seguenti regole di comportamento:
 - il divieto di utilizzare i social network in maniera inappropriata o comunque in modo discriminatorio, osceno, volgare, offensivo nei confronti di persone o istituzioni;
 - si astengono da comunicazioni e contatti di natura intima con i tesserati minori, anche mediante social network;
 - si astengono dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati.

7. FORMAZIONE E TENUTA DELLA CONTABILITÀ (ANCHE RELATIVA AL PERSONALE), DELLE SCRITTURE CONTABILI, DELLE RELAZIONI E DI ALTRE COMUNICAZIONI SOCIETARIE PREVISTE DALLA LEGGE

1. La Società garantisce, anche attraverso un apposito strumento aziendale scritto:
 - (i) la tracciatura dei flussi e l'identificazione dei soggetti che alimentano la trasmissione dei dati contabili e finanziari necessari alla predisposizione del bilancio d'esercizio e delle relazioni trimestrali e semestrali;
 - (ii) la massima tracciabilità dei suddetti processi, onde permettere l'individuazione di eventuali errori/scostamenti;
 - (iii) il rispetto del principio di segregazione dei ruoli, distribuendo i compiti inerenti all'amministrazione e alla contabilità tra più soggetti (ad esempio, distinzione tra soggetti che autorizzano un processo, soggetti che lo eseguono e soggetti che lo controllano);
 - (iv) la trasmissione della bozza di bilancio al Consiglio di Amministrazione con ragionevole anticipo rispetto alla riunione di approvazione della stessa;
 - (v) l'approntamento di adeguate difese fisiche e/o informatiche a protezione dei luoghi in cui sono custodite le scritture contabili in modo da impedire eventuali atti di distruzione e/o occultamento;
 - (vi) l'invio di flussi informativi periodici (annuali) all'OdV in merito al processo di approvazione del bilancio e alla tenuta della contabilità.
2. La Società adotta un approccio improntato alla prudenza nella valorizzazione delle voci di bilancio (ivi incluse quelle relative ai giocatori).
3. È fatto obbligo ai Destinatari di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle consolidate prassi aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali (ivi incluse le comunicazioni da inviare alle Istituzioni Pubbliche Sportive), al fine di fornire una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società; nell'ambito dell'attività in oggetto, è fatto, in particolare, divieto di:
 - (i) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - (ii) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.



4. Con specifico riferimento alla contabilità relativa al personale dipendente, la Società garantisce:

- (i) la predisposizione, registrazione ed archiviazione di tutta la documentazione relativa ai trattamenti previdenziali, assicurativi e fiscali del personale, al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo;
- (ii) l'autorizzazione al pagamento degli stipendi nel rispetto dei poteri per la movimentazione dei conti bancari;
- (iii) il pagamento degli emolumenti, delle ritenute, dei contributi e del Fondo di fine carriera dovuti in favore dei tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo nei termini e con le modalità fissate dalle disposizioni federali;
- (iv) la verifica periodica sulla corrispondenza tra il numero del personale ed il numero delle buste paghe elaborate;
- (v) la verifica della corretta elaborazione dei cedolini e della corretta predisposizione dei pagamenti degli stipendi;
- (vi) la verifica della corretta contabilizzazione delle voci relative al personale.

8. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (IVI INCLUSE LE ISTITUZIONI PUBBLICHE SPORTIVE)

1. La Società individua, anche attraverso un apposito strumento aziendale scritto, ruoli e responsabilità in relazione alla gestione dei rapporti con la P.A. (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive), anche ai fini della richiesta e ottenimento di autorizzazioni, licenze e permessi.
2. Ai Destinatari che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive) per conto della Società deve essere formalmente conferito potere in tal senso (con apposita delega ovvero nel relativo contratto per Fornitori, Consulenti o Partner). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente capitolo.
3. La Società garantisce la tracciabilità di tutte le comunicazioni intercorse tra la Società e la Pubblica Amministrazione (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive), nonché di tutti i flussi informativi ad essa trasmessi. A tal proposito, tutta la corrispondenza con la Pubblica Amministrazione (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive) deve essere conservata in formato cartaceo e/o elettronico.
4. Deve essere garantito un flusso informativo periodico nei confronti dell'OdV in merito ai principali incontri con la P.A. (ivi incluse le Istituzioni Pubbliche Sportive).
5. È fatto obbligo di garantire la massima correttezza nell'ambito dei rapporti con le Istituzioni Pubbliche Sportive e la massima trasparenza nella comunicazione di dati e informazioni alle stesse.
6. La Società garantisce la tempestiva trasmissione delle informazioni previste dalla normativa vigente alle Istituzioni Pubbliche Sportive ed effettua controlli volti a garantire la veridicità e completezza dei dati, delle informazioni e della documentazione trasmessa alle Istituzioni Pubbliche Sportive. In particolare, prima di procedere con la trasmissione alle Istituzioni Pubbliche Sportive, la documentazione deve essere controllata e debitamente sottoscritta dai soggetti a ciò deputati.

9. GESTIONE DEL CONTENZIOSO

1. La Società garantisce che non siano posti in essere comportamenti diretti all'elusione o alla violazione del vincolo di giustizia di cui all'art. 30 dello Statuto FIGC.

10. GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI ARBITRI

1. La Società garantisce che i rapporti con gli arbitri siano gestiti nel rispetto dei principi di massima correttezza e trasparenza.
2. La Società individua i soggetti deputati a intrattenere i rapporti con gli arbitri.



11. VENDITA DI TITOLI DI ACCESSO ALLE COMPETIZIONI SPORTIVE

1. La Società garantisce l'osservanza delle norme e delle disposizioni emanate dalle Pubbliche Autorità in materia di distribuzione al pubblico di biglietti di ingresso alle competizioni sportive.
2. La Società effettua attività di vendita di titoli di accesso alle competizioni soltanto mediante canali ufficiali. I sistemi di biglietteria utilizzati dalla Società consentono di effettuare specifici controlli per garantire che non vengano venduti biglietti a soggetti destinatari di DASPO (Divieto di Accedere alla manifestazione Sportive).
3. La Società garantisce il rispetto del "Codice di Regolamentazione della cessione di titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche", che prevede il divieto di ogni forma di violenza o discriminazione e il rispetto delle previsioni ivi contenute da parte degli acquirenti dei biglietti.

