

A.C. REGGIANA 1919

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e Codice Etico

PARTE GENERALE



INDICE

PREMESSA da pag. 3 a pag. 5.

➤ **CAPITOLO 1: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO** da pag. 6 a pag. 17.

1.1 LA LEGGE N.300 DEL 2000 E IL DECRETO LEGISLATIVO N.231 DEL 2001

1.2 PRINCIPI GENERALI

1.3 LE SANZIONI

1.4 LE FATTISPECIE DI REATO

1.5 LE CONDIZIONI ESSENZIALI E LE PERSONE SOGGETTE AL d.l.g.s N.231 DEL 2001

1.6 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI

1.7 RISPETTO DELLA LEGALITA'

1.8 CORRETTEZZA

1.9 TUTELA DELLA REPUTAZIONE

1.10 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

1.11 TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

1.12 SALUTE E SICUREZZA

1.13 RESPONSABILITA' SOCIALE E AMBIENTALE

1.14 CONCORRENZA LEALE E PUBBLICITA' CORRETTA

1.15 TUTELA E RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E DELLE INFORMAZIONI

1.16 CONFLITTO DI INTERESSI

1.17 UTILIZZO DI MEZZI INFORMATICI

1.18 IL MODELLO DI PREVENZIONE DELL' A.C. REGGIANA 1919

➤ **CAPITOLO 2: DESCRIZIONE DELLA REALTA SOCIETARIA** da pag. 17 a pag. 19.

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE

2.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO (ORGANIGRAMMA)

2.3 L'ARTICOLO 6 E L'ARTICOLO 7 DEL CODICE DI GIUSTIZIA SPORTIVA

➤ **CAPITOLO 3: ADOZIONE DEL MODELLO** da pag.19 a pag. 27.

3.1 REGOLE DI CONDOTTA DELL'ATTIVITA' SOCIETARIA

3.1.1 ORGANI SOCIALI

3.1.2 DIPENDENTI

3.1.3 COLLABORATORI

3.1.4 FORNITORI

3.1.5 RAPPORTI CON I MEDIA

3.2 REGOLE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITA' SPORTIVA

3.2.1 RAPPORTI CON CALCIATORI, TESSERATI, AGENTI ED OPERATORI DEL

SETTORE CALCISTICO

3.2.2 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AUTORITA' SPORTIVE

3.2.3 RAPPORTI CON LA TIFOSERIA

3.2.4. ATLETI

3.2.5. LO STAFF TECNICO

3.2.6. LO STAFF MEDICO

3.2.7. SETTORE GIOVANILE

➤ **CAPITOLO 4: ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO da pag. 28 a pag. 30.**

4.1 IL CODICE DI GRADIMENTO

4.2 IL REGOLAMENTO D'USO DELLO STADIO

➤ **CAPITOLO 5: ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) da pag. 30 a 35.**

5.1 NOMINA E REVOCA DELL'ODV

5.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

➤ **CAPITOLO 6: SEGNALAZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA da pag. 35 a pag. 38.**

6.1 SISTEMA DI SEGNALAZIONE

6.2 OSSERVANZA DEL CODICE

6.3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.4 VERIFICHE E MONITORAGGIO

➤ **CAPITOLO 7: FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV da pag. 39 a pag. 40.**

7.1 SEGNALAZIONI

➤ **CAPITOLO 8: SISTEMA DISCIPLINARE** da pag. 40 a pag. 46

8.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRAZIONE

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Premessa.

La società A.C. Reggiana 1919 S.r.l. (di seguito: *Società*), riconosce l'importanza dei valori etici e sociali sul lavoro e nella pratica sportiva. Di conseguenza, nello svolgimento delle proprie attività:

- ✓ Rispetta tutte le leggi e i regolamenti, anche sportivi, vigenti nei Paesi in cui tali attività vengono svolte;
- ✓ Rifiuta e ripudia ogni forma di discriminazione della persona per motivi di sesso, razza, lingua, condizione personale e/o sociale, credo religioso e/o politico;
- ✓ Favorisce un ambiente lavorativo ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, che agevoli il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori in relazione sia agli obiettivi da raggiungere, sia alle modalità per perseguirli.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito: *Codice*) rappresentano fattispecie esemplificative dei più generali obblighi di diligenza, probità, correttezza e lealtà: il rispetto di tali obblighi, anche in ipotesi non espressamente previste nel *Codice*, deve sempre caratterizzare lo svolgimento di ogni prestazione lavorativa e sportiva e il comportamento nell'ambiente di lavoro della *Società*.

Da questo impegno nasce il presente *Codice*, che ha le seguenti finalità:

- a) Definire i principi etici fondamentali della *Società*;
- b) Stabilire le regole comportamentali di riferimento di chi lavora con essa e per essa;

- c) Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso di tali soggetti;
- d) Indicare le basi di un accordo volontario al fine di regolamentare eticamente i rapporti tra la *Società* e i suoi interlocutori;
- e) Rappresentare l'elemento di base per l'adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Sono ritenuti non etici i comportamenti volti:

1. Ad appropriarsi dei benefici o delle collaborazioni altrui attraverso posizioni di potere o di forza;
2. Norme di comportamento di carattere particolare, cui si attengono i Destinatari del Codice;
3. Al mancato rispetto delle leggi, regolamenti e norme vigenti in qualunque ambito volte ad alterare la correttezza e le veridicità dei dati contenuti nel bilancio, ad ostacolare le funzioni di controllo da parte di Autorità Pubbliche preposte.

Il presente Codice Etico è costituito da:

- Valori e principi di carattere generale, cui il *Codice* si ispira e che la *Società* intende tutelare e condividere con i propri stakeholders;
- Norme di comportamento specifiche nell'attività sportiva;
- Norme di attuazione del Codice e di controllo della sua osservanza.

Il presente Codice integra, richiama, ma non sostituisce:

- Il Codice di Comportamento approvato dal Consiglio Nazionale del CONI né il Codice di Giustizia Sportiva della FIGC;
- La Società si impegna a tenere il presente Codice aggiornato e adeguarlo all'evoluzione della normativa in vigore e ad eventuali codici di autodisciplina emanati dalla Lega Calcio.

La società. A.C. Reggiana 1919 è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione ed interessi, oltre che a presidio dei rischi, anche di natura reputazionale.

La Società ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica procedere all'adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e all'adozione ed attuazione del Modello di Prevenzione previsto



dall'articolo 7, comma 5 dello statuto F.I.G.C.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.



CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 La Legge n.300 del 2000 e il Decreto Legislativo n.231 del 2001

La Legge n. 300 del 29 settembre del 2000 ha introdotto nel nostro ordinamento il principio volto ad attribuire la responsabilità penale anche in capo alle persone giuridiche.

Con il Decreto legislativo n. 231 del 2001 in attuazione dell'articolo 11 della legge delega n.300 del 2000, l'ordinamento Italiano ha adeguato la propria normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità delle persone giuridiche si presenta per vari aspetti di natura tipicamente penale, nonostante la Legge n. 300 del 2000 e il D.lgs. n.231 del 2001 l'abbiano definita "Responsabilità Amministrativa"; coesistono le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa e si adotta il sistema processuale penale ai fini del suo accertamento e della conseguente irrogazione della sanzione.

La normativa ha progressivamente trovato applicazione nell'Ordinamento Sportivo grazie al recepimento della F.I.G.C. e delle Leghe di riferimento.

1.2 Principi Generali

Tutti i *Destinatari* devono ispirare la loro attività ai principi dell'onestà e della correttezza professionale rispettando le leggi e le normative vigenti e orientando le loro azioni ai principi, agli obiettivi e agli impegni richiamati nel presente *Codice*.

Tutte le operazioni e transazioni compiute devono essere ispirate al rispetto delle norme vigenti, alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità sia formale che sostanziale. Devono, inoltre, essere compiute nel rispetto delle istruzioni e delle procedure, nonché entro i limiti delle deleghe ricevute. Tutti i soggetti devono in ogni caso astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere comportamenti che possano integrare, in particolare, i reati di cui al D.lgs. n. 231/01 e gli illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva.

1.3 Le Sanzioni



Le sanzioni che la società A.C. Reggiana 1919 può evitare di subire sanzioni, reprimende e squalifiche grazie all'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di seguito elencate all'interno degli articoli 8 e 9 del Codice di Giustizia Sportiva.

Ai sensi dell'art.8 del Codice di Giustizia Sportiva rubricato **"Sanzioni a carico delle Società"**:

Le società che si rendono responsabili della violazione dello Statuto, del Codice, delle norme federali e di ogni altra disposizione loro applicabile, sono punibili con una o più delle seguenti sanzioni, commisurate alla natura e alla gravità dei fatti commessi:

- a) ammonizione;
- b) ammenda;
- c) ammenda con diffida;
- d) obbligo di disputare una o più gare con uno o più settori privi di spettatori;
- e) obbligo di disputare una o più gare a porte chiuse;
- f) squalifica del campo per una o più giornate di gara o a tempo determinato fino a due anni;
- g) penalizzazione di uno o più punti in classifica; se la penalizzazione sul punteggio è inefficace in termini di afflittività nella stagione sportiva in corso è fatta scontare, in tutto o in parte, nella stagione sportiva seguente;
- h) retrocessione all'ultimo posto in classifica del campionato di competenza o di qualsiasi altra competizione agonistica obbligatoria; la retrocessione all'ultimo posto comporta comunque il passaggio alla categoria inferiore;
- i) esclusione dal campionato di competenza o da qualsiasi altra competizione agonistica obbligatoria, con assegnazione da parte del Consiglio federale ad uno dei campionati di categoria inferiore;
- l) non assegnazione o revoca dell'assegnazione del titolo di campione d'Italia o di vincente del campionato, del girone di competenza o di competizione ufficiale;
- m) non ammissione o esclusione dalla partecipazione a determinate manifestazioni;
- n) divieto di tesseramento di calciatori fino ad un massimo di due periodi di trasferimento. Alle società può inoltre essere inflitta la sanzione sportiva della perdita della gara nei casi previsti dall'art. 10.

Ai sensi dell'art.9 del Codice di Giustizia Sportiva rubricato

"Sanzioni a carico di Dirigenti, Soci e Tesserati della Società":
I dirigenti, i tesserati delle società, i soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 che si rendono responsabili della violazione dello Statuto, del Codice, delle norme federali e di ogni altra

disposizione loro applicabile, anche se non più tesserati, sono punibili, ferma restando l'applicazione degli articoli 16, comma 3 dello Statuto e 36, comma 7 delle NOIF, con una o più delle seguenti sanzioni, commisurate alla natura e alla gravità dei fatti commessi:

a) ammonizione;

b) ammonizione con diffida;

c) ammenda;

d) ammenda con diffida;

e) squalifica per una o più giornate di gara; in caso di condotta di particolare violenza o di particolare gravità, la squalifica non è inferiore a quattro giornate di gara;

f) squalifica a tempo determinato in ambito FIGC, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA;

g) divieto temporaneo di accedere agli impianti sportivi in cui si svolgono manifestazioni o gare calcistiche, anche amichevoli, in ambito FIGC, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA;

h) inibizione temporanea a svolgere attività in ambito FIGC, con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA, a ricoprire cariche federali e a rappresentare le società in ambito federale, indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro.

I soggetti colpiti da tale inibizione possono svolgere, nel periodo in cui la sanzione viene scontata, attività amministrativa nell'ambito delle proprie società nonché partecipare e rappresentare, anche con l'esercizio del diritto di voto, la propria società nelle assemblee della lega di competenza relativamente a questioni di natura patrimoniale poste all'ordine del giorno della assemblea. La sanzione della inibizione non può superare la durata di cinque anni. Gli organi della giustizia sportiva che applichino tale sanzione nel massimo edittale e valutino l'infrazione commessa di particolare gravità, possono disporre, altresì, la preclusione alla permanenza in qualsiasi rango o categoria della FIGC.

La sanzione della inibizione temporanea comporta in ogni caso:

a) il divieto di rappresentare la società di appartenenza in attività rilevanti per l'ordinamento sportivo nazionale e internazionale;

b) il divieto di partecipare a qualsiasi attività degli organi federali;

c) il divieto di accesso agli spogliatoi e ai locali annessi, in occasione di manifestazioni o gare calcistiche, anche amichevoli, nell'ambito della FIGC con eventuale richiesta di estensione in ambito UEFA e FIFA;

d) il divieto di partecipare a riunioni con tesserati o con agenti sportivi, fatto salvo quanto previsto al comma 1, lett. h).

Le ammende sono applicabili ai dirigenti, ai soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 nonché ai tesserati della sfera professionistica, fatto salvo quanto previsto dall'art. 35.

I provvedimenti disciplinari a carattere sospensivo nei confronti dei tesserati, irrogati o ratificati dagli organi competenti, ai sensi degli artt. 84, 134 e 136, su proposta della società di appartenenza, hanno valore di squalifica od inibizione ufficiali.

1.4 Le Fattispecie di Reato

Il Decreto 231, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.2 Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quaterdecies del D.lgs. 231/01.

Inoltre sono stati inseriti anche le fattispecie riguardanti i reati in materia di: discriminazione razziale o etnica commessi in ambito sportivo o in occasione di competizioni sportive; i reati in materia di doping; i reati di frode in competizioni sportive e i reati di servizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nella Parte Speciale del Modello.

1.5 Le Condizioni essenziali e le persone soggette al Decreto Legislativo n.231

L'obiettivo del Decreto Legislativo n.231 è spingere le Società Sportive a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose.

La Società Sportiva non risponde se prova di aver adottato le misure, indicate dal legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione.

Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell'Ente/Società sono tre:

1. Sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'Ente/Società;
2. Il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente/Società;

3. L'autore del reato, ovvero colui che provoca la Responsabilità Amministrativa della Società nella quale egli opera sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Sottoposto.

I principi e le disposizioni del *Codice* trovano applicazione e sono vincolanti nei confronti degli Amministratori della Società (di seguito: *Amministratori*), delle persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società (di seguito: *Dipendenti*), nonché di tutti i soggetti che, quale che sia il loro rapporto con la Società, ricevano da essa, e per essa svolgano, incarichi e attività di collaborazione (di seguito: *Collaboratori*). *Amministratori*, *Dipendenti* e *Collaboratori*, di seguito, se collettivamente intesi: *Destinatari*. In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono da intendere *Destinatari*:

- I soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della società;
- I componenti del Consiglio di Amministrazione; I componenti del Collegio Sindacale;
- Il componente dell'Organismo di Vigilanza;
- I responsabili d'Area e tutti i dipendenti;
- I calciatori;
- Il personale tecnico tesserato;
- I consulenti, agenti, partner commerciali, collaboratori comunque denominati
- Eventuali liquidatori.

I soggetti Apicali sono le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice: rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; oppure persone fisiche che esercitano la gestione e il controllo.

I soggetti Sottoposto sono le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti Apicali. Non è necessario che i soggetti Sottoposti abbiano con la Società un rapporto di lavoro subordinato, possono essere anche collaboratori esterni tenuti ad eseguire un incarico sotto la direzione e il controllo di un soggetto Apicale.

Secondo l'Articolo 5, comma 2 del Decreto Legislativo n.231 del 2001 la Società non risponde se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse proprio o di terzi: "*L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

I destinatari del Modello e del *Codice* sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la *Società*.

La *Società* condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni

del presente *Codice*, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della *Società* ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

A fronte di ciò, la *Società* si impegna alla diffusione del presente *Codice* presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

La *Società* mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del *Codice* stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

A questo scopo è individuato un apposito organismo interno con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del *Codice*.

1.6 Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni

La *Società* si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sociali rilevanti circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione rispondono ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

La *Società* riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

1.7 Rispetto della legalità

La *Società* assume come principio inderogabile il rigoroso il rispetto di leggi, di regolamenti e normativa sportiva in vigore e di tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani, in ogni funzione, prestazione o rapporto comunque riferibile sia all'attività societaria che all'attività sportiva.

La *Società* adotta procedure interne e modelli di organizzazione e di controllo volti a prevenire e contrastare qualunque comportamento contrario al principio di legalità e promuove la "cultura del controllo interno" presso tutti i *Destinatari*.

Ciascun *Destinatario* è responsabile, per quanto di sua competenza, del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del *Codice*; in particolare ciascun dipendente, nell'ambito del suo ruolo e delle sue competenze, è responsabile del buon funzionamento del sistema di controllo interno.

La *Società* si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché tale vincolo di rispetto e di eticità comportamentale sia fatto proprio e praticato da soci, amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui intrattenga rapporti.

A tal fine la Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

1.8 Correttezza

La *Società* persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dello Statuto, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

Le condotte e i comportamenti tenuti dai *Destinatari* nello svolgimento delle proprie mansioni e di ogni incarico loro affidato dalla *Società* si ispirano, nel rispetto delle previsioni del *Codice*, a principi di legittimità formale e sostanziale, nonché di assoluta correttezza.

I *Destinatari* non fanno uso, per meri fini personali, delle informazioni, degli strumenti, dei beni e delle attrezzature di cui dispongono nello svolgimento delle proprie mansioni.

I *Destinatari* non accettano da terzi, né fanno per sé, per la *Società* o per terzi, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni di qualsivoglia natura, che possano recare pregiudizio alla *Società* o indebiti vantaggi per sé, per la *Società* o per terzi.

I *Destinatari* non accettano da terzi, né fanno per sé, per la *Società* o per terzi, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici di qualsiasi natura.

Il principio di cui al precedente periodo è derogato nelle sole ipotesi in cui le offerte e/o i benefici siano di modico valore e comunque in nessun modo correlati a richieste di alcun genere da parte dell'offerente.

Fatta salva l'ipotesi di omaggi di uso commerciale e di modico valore, i *Destinatari* che ricevano da parte di terzi richieste e/o offerte, esplicite o implicite, quali quelle di cui ai precedenti paragrafi, ne informano immediatamente i propri superiori gerarchici o i soggetti cui siano tenuti a fare riferimento nel normale svolgimento delle proprie mansioni all'interno della *Società*.

1.9 Tutela della reputazione

La buona reputazione e l'immagine della *Società* rappresentano un valore immateriale fondamentale da tutelare in ogni momento della vita aziendale, all'interno e all'esterno della



Società.

La reputazione della Società è determinata in misura sostanziale dalle azioni e dalla condotta di ciascun dipendente e tesserato. Pertanto, il comportamento illecito o inopportuno anche di un solo dei soggetti menzionati può, di per sé, causare danni rilevanti alla *Società*.

La società ha inoltre adottato un codice di gradimento dei propri sostenitori\ tifosi per far sì che l'immagine stessa della società `sia un vanto per i propri tifosi e viceversa

I *Destinatari* si impegnano a:

- ✓ Agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice Etico nei rapporti tra colleghi, clienti, fornitori e terzi in generale, mantenendo uno stile relazionale improntato a qualità, disponibilità e decoro conforme agli standard comuni alle Società Calcistiche professionistiche;
- ✓ Astenersi da qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla Società un danno in termini di immagine e/o credibilità sul mercato.

1.10 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Tutti coloro che operano in nome e/o per conto della *Società* devono tenere una condotta orientata a non indurre la Pubblica Amministrazione a violare i propri principi di buona amministrazione ed imparzialità.

Le persone incaricate dalla *Società* a seguire trattative e/o rapporti con la Pubblica Amministrazione, non possono per nessuna ragione attuare comportamenti volti a influenzare in modo illegittimo le decisioni della Pubblica Amministrazione al fine di far conseguire a La Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

La Società vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di conseguire per La Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

La Società vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, volti ad ottenere dalla Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti o altri proventi, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti falsificati o alterati, o informazioni omesse o più genericamente a seguito di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'Ente erogatore.

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi,

sovvenzioni, o finanziamenti ottenuti dalla Pubblica Amministrazione, anche se di modico valore.

1.11 Tutela e valorizzazione delle persone

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono primariamente come risorse umane tutti coloro che prestano la loro opera a favore della *Società* anche in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutte le risorse umane si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche nel caso in cui vengano a conoscenza della tenuta di comportamenti difformi rispetto a quelli in esso definiti, tenuti da parte di altri soggetti destinatari del *Codice*.

La gestione del rapporto di lavoro si basa sul rispetto della persona, sulla correttezza e sul rispetto delle pari opportunità, senza alcuna discriminazione dipendente da sesso, razza, credo religioso, opinioni politiche, età o stato di salute.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro clandestino o, comunque, irregolare.

La decisione di avviare un rapporto di lavoro o di affidare un mandato di collaborazione, deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze con le esigenze della *Società*, nel rispetto delle pari opportunità dei soggetti candidati.

Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti professionali e psicoattitudinali richiesti, nel rispetto della privacy e delle opinioni politico-sociali del candidato

Nel momento in cui inizia la collaborazione, la persona riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Gli obiettivi di budget, sia generali che individuali, per dipendenti o collaboratori, dovranno essere oggettivamente realizzabili, in relazione al tempo a disposizione per il loro raggiungimento ed ai mezzi a disposizione.



La *Società* promuove la crescita della professionalità mediante l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze, nella convinzione che l'apporto individuale e collegiale ai processi di lavoro rappresenti un elemento indispensabile per il proprio sviluppo e per la valorizzazione delle persone.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali e/o produttive è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, se necessarie, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale. La *Società* sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

1.12 Salute e sicurezza

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale delle persone rappresenta per la *Società* un valore etico di riferimento; la *Società* si adopera per garantire la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, e ad esercitare la massima correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei contratti e delle leggi vigenti in materia.

La *Società* adempie in modo sistematico a tutti i provvedimenti previsti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La *Società* informa, stimola e sensibilizza tutto il personale, per evitare che disattenzione o incuria vanifichino gli sforzi organizzativi posti in essere.

Il personale e tutti i collaboratori aziendali a vario titolo sono tenuti ad attenersi scrupolosamente alle istruzioni impartite in relazione alla sicurezza.

La *Società* pone in essere metodologie per rendere sistematici e sotto controllo tutti gli adempimenti in materia di sicurezza e vigila sistematicamente sulla corretta adozione delle misure di sicurezza previste.

1.13 Responsabilità sociale e ambientale

Nella convinzione che sia possibile coniugare le esigenze di redditività con il rispetto dei valori etici e la salvaguardia dell'ambiente, la *Società* persegue l'obiettivo di favorire lo sviluppo non solo economico e sportivo, ma anche culturale e morale della comunità, investe nelle energie rinnovabili e cura l'impatto ambientale della propria attività, prestando attenzione allo smaltimento dei rifiuti, ai consumi delle risorse energetiche ed alle emissioni provocate.

La *Società* promuove la diffusione della cultura della solidarietà, della sicurezza e della prevenzione.

Tutti coloro che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità e qualità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia, verificando il rispetto dei principi del Codice Etico da parte dei fornitori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti dei lavoratori e al rispetto dell'ambiente.

1.14 Concorrenza leale e pubblicità corretta

La Società promuove la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce in conformità con le normative vigenti, nazionale e comunitaria, nei rapporti con tutti gli stakeholder. Le comunicazioni pubblicitarie e con gli organi di stampa della *Società* sono trasparenti, corrette, veritiere e idonee a non indurre in errore le persone cui sono rivolte e a non ledere un interlocutore.

La Società tramite le persone che agiscono per suo conto, non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi, norme vigenti o della libera concorrenza. Omaggi di cortesia sono ammessi quando siano di modico valore e non siano apprezzabili come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti o della leale concorrenza.

1.15 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni

La *Società* si uniforma alle prescrizioni di legge applicabili in materia di trattamento dei dati personali. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la Società predispone specifiche cautele e procedure, che devono essere scrupolosamente rispettate dal personale e addetti collaboratori, volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione ed, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni di legge, sia nazionali che internazionali, in tema di tutela e sicurezza dei dati personali, in particolare il D.lgs. 196/03.

1.16 Conflitto di interessi

I *Destinatari* del *Codice* si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori, anche indirettamente, di interessi in potenziale conflitto con quelli della *Società*, quali, ad esempio, interessi personali o familiari di carattere finanziario o commerciale.

Costituisce conflitto di interesse il fatto di un amministratore, dirigente, dipendente o un collaboratore persegua o tenti di perseguire per sé o per terzi un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della *Società*, o lo procuri o tenti di procurarlo a terzi.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti simili.

Si invitano gli interlocutori della *Società* ad astenersi dal fare omaggi che possano indurre i *Destinatari del Codice* a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, della *Società*.

La *Società* riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della *Società*, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali, statutarie, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori.

In particolare, tutti i soci, dipendenti e collaboratori di La Società sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza, se non adeguatamente rese conosciute e trasparenti tramite comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

Svolgimento di funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari rilevanti presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali della Società, anche attraverso i propri familiari;

Utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;

Accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la *Società*.

Conclusione, perfezionamento o avvio di trattative e/o contratti, in nome e/o per conto della *Società*, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente o da cui, comunque, possano derivare vantaggi personali

In caso di conflitti di interesse, il soggetto coinvolto si astiene dalle decisioni che, pur di sua competenza in qualità di delegato o facente parte di un organo collegiale, determinino la scelta aziendale di intrattenere detti rapporti in conflitto d'interesse.

1.17 Utilizzo di mezzi informatici

La *Società* proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici di terzi, pubblici o privati, od arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria.

La *Società* esige il rispetto della legislazione vigente in materia di trattamento dei dati personali e proibisce qualunque pratica che possa violare l'integrità e la riservatezza dei dati e dei sistemi informatici propri e di terzi.

È altresì vietato utilizzare software di qualunque tipo privi di licenza in violazione delle norme sui diritti d'autore.

1.18 Il Modello di Prevenzione dell'A.C. Reggiana 1919

La società sportiva A.C. Reggiana nel corso della stagione 2019-2020 si è dotata di un Modello di Prevenzione ai sensi dell'articolo 7, comma 5 dello Statuto Federale.

La Società devono individuare i potenziali rischi esterni e interni di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità compiuti dalla società medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati. La società inoltre valuta la probabilità di accadimento di tali rischi e il loro potenziale impatto alla luce degli strumenti di controllo approntati dalla società.

La mappatura e la valutazione dei rischi sono strumenti fondamentali per individuare e monitorare i rischi connessi all'operatività delle società e costituiscono la base per la definizione di una appropriata strategia di gestione dei rischi riscontrati. La società Reggiana Audace F.C. identifica e valuta i propri rischi correlando gli obblighi normativi di cui all'ordinamento sportivo, alle proprie attività, al fine di identificare e mappare le situazioni di potenziale esposizione a rischi di non conformità della gestione della società.

La valutazione del rischio viene condotta secondo la seguente modalità:

A) Identificazione degli obblighi normativi imposti alla società dall'ordinamento nazionale e dall'ordinamento sportivo e correlazione di tali obblighi alle rispettive attività svolte dalla società, al fine di identificare le situazioni in cui potrebbero verificarsi non conformità;

B) Valutazione dei rischi di non conformità, in considerazione della probabilità che le non conformità possono verificarsi e della gravità delle loro conseguenze in termini di perdite economiche, danni reputazionali e responsabilità ai sensi dell'ordinamento nazionale o sportivo;

C) Confronto del livello di rischio di non conformità riscontrato durante le fasi di identificazione e valutazione dei rischi con il livello di rischio di non conformità che ciascuna società è disposta ad accettare;

D) Sulla base di tale confronto, mappatura delle attività a rischio per le quali devono essere definite e attuate idonee misure di mitigazione del rischio di non conformità.

Valutazione dei rischi di non conformità, in considerazione dei seguenti fattori interni ed esterni:

- la dimensione della società e il suo livello agonistico;
- i soggetti giuridici su cui la società esercita il (o partecipa al) controllo e le attività da essi svolte;
- i soggetti giuridici che esercitano il controllo sulla società;
- le terze parti pubbliche o private con cui la società ha a che fare nello svolgimento del proprio business (es. partner commerciali, intermediari, associazioni di tifosi, pubblici ufficiali ecc.) e la natura e l'entità delle interazioni con tali terze parti;
- gli stakeholders della società;
- gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili.

È data pubblicità del presente Modello di Prevenzione tramite:

- 1) Affissione nella bacheca della sede della società sportiva A.C. Reggiana;
- 2) Pubblicazione sul sito ufficiale della A.C. Reggiana.;
- 3) Tramite questo link: [Modello di Prevenzione ai sensi dell'Art.docx](#)

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' SOCIETARIA

2.1 Modello di Governance

La società sportiva A.C. Reggiana 1919, ai sensi della legge n.91 del 1981, è una società di calcio professionistica, attualmente milita nella Lega Serie B.



L'A.C. Reggiana 1919 è una società a responsabilità limitata, dotata di personalità giuridica, la società è amministrata da un consiglio di amministrazione, il quale ha delegato parte delle proprie attribuzioni ad alcuni dei suoi componenti.

La Società è ente assoggettato sia all'Ordinamento dello Stato sia all'Ordinamento Sportivo, rispetta e riconosce gli obblighi derivanti dalle Leggi Statali e dalle Leggi Sportive.

La Società accetta e riconosce i Principi comuni di Responsabilità Penale e Civile e i principi espressi dal Codice di Giustizia Sportiva.

La Società assume come principio inderogabile il rigoroso il rispetto di leggi, di regolamenti e normativa sportiva in vigore e di tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani, in ogni funzione, prestazione o rapporto comunque riferibile sia all'attività societaria che all'attività sportiva.

2.2 Assetto Organizzativo (Organigramma)

Di seguito viene riportato l'Assetto Organizzativo della A.C. Reggiana con le funzioni e i compiti assegnati dall'Organigramma.

Presidente: Carmelo Salerno

Vice-Presidente: Cesare Roberto, Giuseppe Fico

Amministratore Delegato: Carmelo Salerno

Direttore Generale: Vittorio Cattani

Responsabile Controllo Gestione: Eugenio Imbergamo

Direttore Sportivo: Dorian Tosi

Segretario Generale: Nicola Simonelli

Responsabile Marketing e Comunicazione: Cesare Roberto

Responsabile Ufficio Stampa: Andrea Montanari

Responsabile Amministrazione: Davide Miari

Responsabile Settore Giovanile: Andrea Menozzi

Segretario Settore Giovanile: Giuseppe Romeo

Delegato per la Gestione dell'evento: Fabrizio Ciuffreda

Delegato Tifoseria (SLO): Giuseppe Romeo

2.3 L'articolo 6 e l'articolo 7 del Codice di Giustizia Sportiva

La società risponde direttamente dell'operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.

La società risponde ai fini disciplinari dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2 del Codice di Giustizia Sportiva.

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.

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.

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 del Codice di Giustizia Sportiva 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.

L'Articolo 7 del Codice di Giustizia Sportiva approvato dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. con deliberazione n.258 dell'11 giugno 2019, prevede che *"al fine di escludere o attenuare la responsabilità delle società di cui all'articolo 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta l'adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 7, comma 5 dello Statuto"* F.I.G.C.

CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Regole di Condotta dell'attività societaria

La *Società* raccomanda ai *Destinatari* del *Codice* comportamenti responsabili, conformi al raggiungimento degli obiettivi aziendali e coerenti con i valori ed i principi esposti.

Ogni operazione e/o transazione deve essere legittima, documentata, registrata e verificabile in qualsiasi momento.

La *Società* condanna qualsiasi comportamento, da chiunque sia posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio, nelle relazioni o comunicazioni sociali previste dalla legge.

E' fatto obbligo per i *Destinatari* di tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, in particolare per quanto attiene a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, o da parte delle Pubbliche Autorità preposte a verifiche e/o controlli, mantenendo un atteggiamento di disponibilità e di massima collaborazione.

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno, relative alla Società, ai suoi dipendenti e collaboratori.

In particolare, i Destinatari che, per gli incarichi ricoperti o le mansioni svolte, abbiano accesso a notizie o ad informazioni riservate relative alle società del Gruppo:

- Non comunicano dette notizie o informazioni a terzi e non le utilizzano per finalità estranee al proprio ufficio;
- Si astengono dal compiere, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, operazioni sugli strumenti finanziari delle società interessate utilizzando le medesime notizie o informazioni.

3.1.1 Organi sociali

L'organo amministrativo promuove la cultura della legalità e vigila sulla piena conformità dell'attività della *Società* alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali; promuove altresì la cultura del controllo interno e assicura ai preposti al controllo la massima indipendenza e autonomia di azione.

Gli amministratori esecutivi esercitano le proprie funzioni nel rispetto dei contenuti e dei limiti delle deleghe attribuite dal consiglio di amministrazione, cui riferiscono del proprio operato. È vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

In materia di conflitto di interessi, l'attività degli amministratori è conforme alle previsioni normative ed alle relative linee guida interne: eventuali situazioni di conflitto sono gestite in totale trasparenza ed in modo da salvaguardare gli interessi della Società.

È vietata qualunque altra condotta che viola la legislazione di riferimento in materia di reati societari.

3.1.2 Dipendenti

I dipendenti della *Società* adempiono alle proprie mansioni con impegno, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali e delle direttive aziendali.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Ogni dipendente rispetta le specifiche disposizioni aziendali in materia di conflitto di interesse e informa il proprio superiore gerarchico in presenza di operazioni nelle quali egli abbia un interesse, anche indiretto, potenzialmente in contrasto con quelli aziendali.

Essi sono responsabili della conservazione e protezione dei beni e degli strumenti che la *Società* mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, evitando un utilizzo improprio degli stessi per fini estranei all'attività.

Per quanto riguarda i beni di proprietà della Società ogni dipendente o collaboratore è tenuto in particolare a:

Evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque usi in contrasto con l'interesse della *Società*;

Adottare scrupolosamente quanto previsto dalle procedure, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della *Società*;

Operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;

Utilizzare tali beni, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
Utilizzare tali beni esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa.

Evitare, salvo quando specificamente autorizzato, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;

Operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce a tali beni, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

I dipendenti, "incaricati del trattamento", custodiscono e proteggono i dati personali in modo adeguato, seguendo le disposizioni aziendali emanate in merito.

A tutti è richiesto il rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione dell'attività svolta.

La *Società* confida che quanti svolgono attività di coordinamento si comportino con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovano la crescita professionale.

3.1.3 Collaboratori

La *Società* valuta l'importanza del contributo dei collaboratori e dei consulenti all'attività quotidiana della *Società* e ad essi chiede di operare con onestà, diligenza, serietà e nel rispetto delle istruzioni impartite in relazione all'incarico.

La *Società* gestisce i rapporti con i propri collaboratori in condizioni di parità e rispetto reciproco. I collaboratori evitano di trarre vantaggi personali dal rapporto di collaborazione, agendo nel solo interesse della *Società* e custodiscono e proteggono adeguatamente i beni di proprietà della *Società* ed i dati personali di cui dispongano per l'attività loro affidata con le stesse direttive valide per i dipendenti al punto precedente.

La *Società* richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

3.1.4 Fornitori

La *Società* richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno deve essere informato dell'esistenza del Codice Etico e degli impegni che, ai sensi dello stesso, gli sono richiesti. I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, sono basate su criteri di:

Valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire beni, servizi e prestazioni di livello adeguato;

Disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, conoscenze tecniche, capacità e risorse in relazione all'intervento da eseguire; Professionalità dell'interlocutore.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai soci, dipendenti e collaboratori della Società di:

- Adottare, nella selezione del fornitore, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;

- Non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nell'acquisizione del contratto;
- Osservare le condizioni contrattualmente previste;
- Mantenere un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basa su rapporti di estrema chiarezza e correttezza reciproca.

3.1.5 Rapporti con i media

La Società intrattiene rapporti con i media esclusivamente attraverso gli organi competenti all'uopo delegati o tramite tesserati di volta in volta incaricati.

Salvo espressa delega da parte degli organi competenti non è pertanto consentito intrattenere rapporti con organi di stampa od altri mezzi d'informazione riguardanti le attività della Società o di altre società della Lega Professionistica.

È vietato rendere dichiarazioni mediante gli organi di stampa idonee a costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione o a costituirne apologia.

È vietato rilasciare dichiarazioni o esprimere giudizi che possano in qualsiasi modo ledere l'immagine della Società o essere lesivi della reputazione di altre persone o Società, o comunque che possano essere atte a dare una rappresentazione non veritiera dei fatti.

È in particolare fatto divieto diffondere informazioni privilegiate inerenti Società che operano su mercati regolamentati.

3.2 Regole di Condotta nell'Attività Sportiva

La Società promuove ed assume quale fondamentale criterio di svolgimento dell'attività sportiva il Fair Play: il rispetto per l'avversario, per le regole e per le istituzioni rappresentano elementi imprescindibili.

Tutti coloro che operano per la Società (calciatori, dirigenti, tesserati, dipendenti, amministratori, soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della società):

- ✓ Sono tenuti all'osservanza delle norme e degli atti federali e devono comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva;

- ✓ Devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportiva;
- ✓ Devono astenersi dall'intrattenere rapporti di abitudine, o comunque finalizzati al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva, con i componenti degli organi di giustizia sportiva e con gli associati dell'Associazione Italiana arbitri.

La *Società* è impegnata per la lotta al doping ed alla violenza negli stadi e pretende che le persone che operano nel suo nome si adoperino affinché tali fenomeni non avvengano.

I *Destinatari* devono astenersi dall'esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, di società o di organismi operanti nell'ambito del CONI, della FIGC, dell'UEFA o della FIFA.

Devono inoltre astenersi da ogni condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, religione, colore, lingua, sesso, nazionalità, origine etnica, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori.

3.2.1 Rapporti con calciatori, tesserati, agenti ed operatori del settore calcistico

Tutti coloro che operano per la *Società* devono astenersi dal porre in essere iniziative e comportamenti con altri tesserati ed operatori del settore calcistico o sportivo in violazione delle regole vigenti ovvero in contrasto con i principi del Fair Play.

In particolare è fatto divieto sottoscrivere accordi e corrispondere compensi per la compravendita dei calciatori in contrasto con le normative in vigore.

I *Destinatari* debbono astenersi dallo svolgere attività inerente al tesseramento, al trasferimento ed alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori, allenatori o tecnici se non nell'esclusivo interesse del Bologna e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, giuridiche e sportive.

È fatto divieto di intrattenere relazioni con tesserati, mediatori o agenti di calciatori al fine di concludere accordi o contratti vietati dalle normative vigenti o avvalendosi di soggetti non autorizzati.

È fatto divieto di intrattenere rapporti con tesserati inibiti o squalificati ovvero con soggetti che siano stati radiati o squalificati a vita a fine di concludere qualsivoglia tipo di accordo o contratto.

È altresì vietato promettere, corrispondere o ricevere compensi, premi, indennità o regalie non giustificati o in contrasto con le disposizioni normative vigenti, giuridiche o sportive.

3.2.2 Rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive

Nei rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive, calcistiche e non, nonché con i loro rappresentanti, la *Società* pretende che le persone che operano nel suo nome pongano in essere condotte nel rispetto dei principi di assoluta lealtà.

Le relazioni sono intrattenute esclusivamente da soggetti incaricati dalla *Società*, nel pieno rispetto delle norme di legge, di regolamenti sportivi, nonché del cosiddetto fair play.

È vietato dare, offrire o promettere denaro o altre utilità, quali ad es. servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

È fatto obbligo per ogni destinatario, nei limiti della propria mansione e del proprio mandato, di rispondere tempestivamente, secondo verità ed in modo esaustivo e completo alle richieste poste dalle Autorità sportive.

In particolare è vietata la mancata produzione, l'alterazione o la falsificazione materiale ideologica dei 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.

3.3.3 Rapporti con la tifoseria

La *Società* si astiene dal contribuire in qualsivoglia modo alla costituzione o mantenimento di gruppi organizzati e non di tifosi.

La *Società* promuove l'idea di un tifo leale e responsabile e realizza le condizioni affinché anche le tifoserie delle altre compagini calcistiche possano sostenere la propria squadra in un clima di serenità di sano rispetto dei principi dello sport, all'uopo ha adottato un "**CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELLA CESSIONE DEI TITOLI DI ACCESSO ALLE MANIFESTAZIONI CALCISTICHE (ex ART. 27 CODICE GIUSTIZIA SPORTIVA) PER GLI UTENTI DELLO STADIO "CITTA' DEL TRICOLORE" E PER I SOSTENITORI DELLA REGGIO AUDACE F.C.**" volto a favorire la diffusione del rispetto dei valori indicati.

La società ha istituito un UFFICIO SLO al solo fine di migliorare il dialogo con i propri tifosi.

3.2.4 Atleti

Tutti gli atleti devono perseguire il risultato sportivo ed il proprio successo personale nel

rispetto dei principi previsti dal presente Codice Etico. Gli atleti in particolare devono osservare il principio di solidarietà considerando quindi più importante il rispetto dei valori sportivi rispetto al perseguimento del proprio successo.

Nella consapevolezza che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello sport gli atleti devono impegnarsi:

1. Ad onorare lo sport e le sue regole attraverso la competizione corretta, impegnandosi sempre al meglio delle loro possibilità e delle loro condizioni psicofisiche comportandosi sempre e comunque secondo i principi di lealtà e correttezza;
2. A tenere un comportamento esemplare che costituisca un modello positivo per il mondo dello sport e della società civile;
3. A rifiutare ogni forma di doping;
4. A svolgere costantemente un'attività di aggiornamento e di informazione personale volta a conoscere le sostanze e farmaci proibiti, la loro azione farmacologica nonché gli effetti sulla salute conseguenti al loro utilizzo;
5. Ad astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificialmente lo svolgimento o il risultato di una gara;
6. Ad astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale degli avversari, a rispettare gli stessi, i loro staff tecnici e dirigenziali;
7. A rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;
8. Ad adottare iniziative positive e/o comportamenti atti a sensibilizzare il pubblico delle manifestazioni sportive al rispetto degli atleti, delle squadre avversarie e dei relativi sostenitori;
9. Ad astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione alla razza, all'origine etnica o territoriale, al sesso, a orientamenti sessuali, alla religione, alla condizione psico-fisica ed alle opinioni politiche.

3.2.5 Lo staff tecnico

I tecnici devono trasmettere ai propri giocatori valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e che sono il fondamento stesso dello sport.

Chi intraprende l'attività di tecnico deve essere portatore di questi valori e rappresentare un esempio per i propri atleti.

Il comportamento degli allenatori, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

I tecnici sono presi ad esempio dai giovani come modelli di comportamento e devono comprendere la pesante influenza che parole ed atteggiamenti hanno nei loro confronti.

Per questa ragione i tecnici devono considerare come propria responsabilità la trasmissione dei suddetti valori morali impegnandosi al rispetto dei seguenti principi:

Promuovere lo sport e le sue regole esaltandone i valori etici, umani ed il fair play;

Tenere un comportamento esemplare, comportandosi secondo i principi di lealtà e correttezza, che costituisca un modello positivo per tutti gli atleti;

Non premiare comportamenti sleali né adottarli personalmente;

Non compiere in alcun modo atti diretti ad alterare artificialmente lo svolgimento o il risultato di una gara o ad assicurare a chiunque un indebito vantaggio;

Rispettare la normativa nazionale ed internazionale in materia di lotta al doping non favorendo in alcun modo, né direttamente né indirettamente, l'uso di farmaci e sostanze atte ad alterare la prestazione;

Astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale dell'avversario;

Rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente.

3.2.6 Lo staff medico

Lo staff medico deve rispettare le normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping e garantire che la salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione.

Lo staff medico deve astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, non deve consigliare prescrivere o somministrare trattamenti farmacologici diretti ad alterare le prestazioni degli stessi.

È dovere dello staff medico vigilare sulla salute degli atleti, garantendo assistenza e buona cura, utilizzando metodi non aggressivi per l'organismo

I medici devono rappresentare la figura di riferimento per tutte le funzioni operanti in seno alla Società in tema di doping fornendo le istruzioni e le direttive medico scientifiche volte a prevenire ed impedire fenomeni di doping.

In particolare dovranno fornire istruzioni e direttive volte a sottolineare i pericoli per la salute derivanti dall'assunzione di sostanze dopanti o di metodologie vietate favorendo una cosciente responsabilizzazione in materia.

I medici, attraverso il necessario aggiornamento, devono garantire una costante informazione dei tecnici, paramedici, massaggiatori, atleti e familiari circa i farmaci e/o sostanze farmacologiche considerati doping.

Lo staff medico deve prontamente informare gli organi competenti ove ritenga che sia stata violata la normativa nazionale ed internazionale in materia di doping.

3.2.7 Settore Giovanile

La *Società* presta particolare attenzione al settore giovanile, consapevole che la crescita dei giovani rappresenta anche strumento di educazione e di formazione degli stessi, nonché insostituibile risorsa economica e sportiva per la *Società*.

La *Società* si adopera affinché le strutture siano idonee alle esigenze dell'età e gli addetti al settore abbiano idonea professionalità.

In particolare la *Società* richiede a coloro che curano il settore giovanile (dirigenti, allenatori, tecnici, educatori) di svolgere la propria attività con l'osservanza dei principi, degli obblighi e dei divieti enunciati nel presente Codice Etico.

Gli addetti al settore giovanile devono costantemente vigilare sui minorenni affidati alla Società, onde evitare che vi sia qualsiasi forma di discriminazione, di abuso (morale o psicologico) ovvero di sfruttamento. Devono altresì informare la propria attività a principi educativi, sportivi e non, in modo tale che l'ambiente nel quale operano possa promuovere la crescita individuale di ogni giovane calciatore.

Gli addetti al settore giovanile sono consapevoli del loro ruolo di tutore, con tutte le conseguenze che questo comporta.

L'attività del settore giovanile è organizzata in modo che:

- Lo staff tecnico abbia idonea professionalità e vigili costantemente sui minori affidati alla società, evitando che gli stessi rimangano senza sorveglianza;
- L'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione raggiunto;
- La guida e l'educazione dei giovani valorizzi i principi etici e morali in generale, ed il fair play nello sport in particolare, favorendo la crescita individuale di ogni atleta ed evitando che i ragazzi maturino aspettative sproporzionate alle proprie capacità.

A tal fine la Società si impegna a:

- Sostenere iniziative volte alla diffusione dello sport tra i giovanissimi anche attraverso campagne di comunicazione e opportunità formative;
- Garantire che la salute, la sicurezza ed il benessere dei giovani costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo;
- Assicurare il rispetto delle esigenze di istruzione scolastica dei giovani, adottando specifiche azioni volte a garantire la necessità di coniugare l'attività sportiva con quella scolastica.



CAPITOLO 4

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO (PROTOCOLLI)

4.1 Il Codice di Gradimento

La società sportiva A.C. Reggiana ha elaborato e adottato un **Codice Etico di Comportamento del Tifoso** indirizzato a tutti gli spettatori che assisteranno alle partite che si svolgeranno presso lo stadio "CITTA' DEL TRICOLORE DI REGGIO EMILIA" e in generale a tutti i sostenitori della Reggio Audace F.C. che parteciperanno a qualunque titolo alle manifestazioni e/o eventi di cui la società sarà organizzatrice o partecipe.

Obiettivo della società sportiva A.C. Reggiana è legarsi a sostenitori che condividano e promuovano l'etica dello sport, così conciliando la dimensione professionistica ed economica del calcio con la sua valenza etica e sociale.

Il presente Codice delinea le aspettative generali della Società verso i tifosi auspicando che si facciano portavoce dei valori della società.

La violazione anche di una sola regola comportamentale e più in generale dei principi delineati nel presente Codice Etico potrà rappresentare un legittimo motivo di risoluzione del rapporto contrattuale società-tifoso e, a seconda della gravità, giusta causa di esclusione del tifoso dalla partecipazione in qualità di spettatore alle partite che si terranno successivamente a quella in cui si è verificata l'infrazione.

È data pubblicità del presente Codice Etico di Comportamento del Tifoso tramite:

- 1) Affissione in tutti i punti vendita autorizzati (consultabili sul sito www.reggianacalcio.it);
- 2) Affissione per estratto all'interno dello stadio "Citta del Tricolore";
- 3) Pubblicazione sul sito ufficiale della A.C. Reggiana;
- 4) Tramite questo link: <https://www.reggianacalcio.it/wp-content/uploads/Codice-Etico-di-Comportamento-del-Tifoso-1.pdf>

La società sportiva A.C. Reggiana 1919 ha applicato il seguente Codice Etico di Comportamento del Tifoso nella stagione 2019-20 per elidere il rischio consentito dal comportamento dei propri sostenitori; perciò ha emanato n. 3 richiami scritti ad altrettanti tifosi che hanno infranto il Codice Etico di Comportamento del Tifoso nei seguenti casi:

- 1) **Protocollo n. 1\2019 Codice Etico - REGGIO AUDACE F.C.\ A.S. CARPI del 25.09.2019**

Risulta che nella partita del 25.09.2019 Reggio Audace F.C. – F.C. Carpi 1909, il tifoso presente alla partita nel settore Tribuna Sud si appropriava di un pallone di gioco proveniente dal campo e non ottemperava alla richiesta di restituzione avanzata da uno steward. L'azione è stata filmata e registrata dalle telecamere del circuito di videosorveglianza dello stadio.

Questo soggetto ha violato il Codice Etico di Comportamento del Tifoso che all'art.6 prevede come comportamento sanzionabile: Danneggiamenti a cose e persone, alla struttura, agli annessi, sottrazione di materiale della società sportiva; con edittale sanzionatorio dal richiamo scritto alla sospensione per n.6 gare di campionato. Per questi motivi, visto il Codice Etico di comportamento per gli utenti dello Stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia adottato da questa società in data 3 settembre 2018, questa condotta risulta sanzionabile ex art. 6 del codice di Gradimento del tifoso con il presente RICHIAMO SCRITTO.

La società sportiva Reggio Audace F.C. invita pertanto al tifoso che nelle prossime partite parteciperà a una competizione sportiva presso lo stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia ad avere un atteggiamento rispettoso del regolamento d'uso del codice di gradimento del tifoso e in linea con i principi e valori sociali della società sportiva Reggio Audace F.C. così come richiamati all'art. 3 del Codice di Comportamento per gli utenti dello stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia. Si ricorda inoltre che al terzo richiamo scritto nella medesima stagione si è costretti ad escludere il tifoso per una partita.

2) Protocollo n.2\2019 Codice Etico - REGGIO AUDACE F.C. \ RIMINI CALCIO del 23.10.2019

Risulta che nella partita del 23.10.2019 Reggio Audace F.C. – Rimini Calcio, la tifosa presente alla partita nel settore Tribuna Ovest, seduta accanto a sua figlia ed altri ragazzi del settore giovanile, si rivolgeva verso la tifoseria ospite, presente nel settore sopra di lei, inveendo più volte platealmente e provocando la reazione degli stessi oltre a richiamare l'attenzione di molti tifosi presenti sugli spalti, inoltre dopo essere stata richiamata dallo steward reagiva anche contro quest'ultimo e proferiva frasi irrispettose. La condotta risulta particolarmente grave perché perpetrata alla presenza di molti bambini del settore giovanile nonché di sua figlia, che di tutta risposta ha iniziato a piangere per la tensione che si era creata tra lei e lo steward. L'azione è stata filmata e registrata dalle telecamere del circuito di videosorveglianza dello stadio.

La Società Reggio Audace F.C. comunica che così facendo la tifosa ha violato il Codice di Gradimento del Tifoso nonché il Regolamento d'Uso dello stadio e più in generale tutti i valori propri della Reggio Audace F.C., e le commina la sanzione del RICHIAMO SCRITTO.

La società sportiva Reggio Audace F.C. invita pertanto alla tifosa che nelle prossime partite parteciperà a una competizione sportiva presso lo stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia ad



avere un atteggiamento rispettoso del regolamento d'uso del codice di gradimento del tifoso e in linea con i principi e valori sociali della società sportiva Reggio Audace F.C. così come richiamati all'art. 3 del Codice di Comportamento per gli utenti dello stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia.

3) Protocollo n.3\2019 Codice Etico - REGGIO AUDACE F.C. \ A.J. FANO 1906 del 02.02.2020

Risulta che nella partita del 02.02.2020 Reggio Audace F.C. – A.J. Fano 1906, il tifoso nella fase di ingresso nel settore Tribuna Est, in cui risulta abbonato, si rifiutava di fornire il proprio documento al personale steward preposto dalla società alla verifica dell'identità dei tifosi che accedono allo stadio, l'episodio si era già verificato in una precedente occasione, l'azione è avvenuta anche alla presenza di forze dell'ordine.

Questo soggetto ha violato il Codice Etico di Comportamento del Tifoso che all'art.6 prevede come comportamento sanzionabile: Sottrazione ai controlli di sicurezza ; con editto sanzionatorio dal Richiamo Scritto alla sospensione per n.1 gara di campionato. Per questi motivi, visto il Codice Etico di comportamento per gli utenti dello Stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia adottato da questa società in data 3 settembre 2018, questa condotta risulta sanzionabile ex art. 6 del codice di Gradimento del tifoso con il presente RICHIAMO SCRITTO.

La società sportiva Reggio Audace F.C. invita pertanto al tifoso che nelle prossime partite parteciperà a una competizione sportiva presso lo stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia ad avere un atteggiamento rispettoso del regolamento d'uso del codice di gradimento del tifoso e in linea con i principi e valori sociali della società sportiva Reggio Audace F.C. così come richiamati all'art. 3 del Codice di Comportamento per gli utenti dello stadio Città del Tricolore di Reggio Emilia.

In questo caso la società sportiva Reggio Audace F.C. ha voluto sottolineare come al prossimo richiamo scritto sarà costretta ad escludere il tifoso per una partita di campionato.

4.2 Il Regolamento d'Uso dello Stadio

La società sportiva A.C. Reggiana ha elaborato e adottato il **Regolamento d'Uso dello stadio "Città del Tricolore" di Reggio Emilia.**

L'accesso e la permanenza nello *stadio* in occasione dell'evento comportano l'accettazione del presente regolamento e del codice etico di gradimento del tifoso. Il rispetto del presente Regolamento e delle normative emanate dalla FIFA, dalla UEFA, dalle Leghe Professionistiche, dal Club e dall'Autorità di Pubblica Sicurezza è condizione indispensabile per l'accesso e la

permanenza dello spettatore nello stadio. L'inosservanza dello stesso comporterà l'immediata risoluzione del contratto di prestazione, con il conseguente allontanamento dall'impianto del contravventore e l'applicazione da parte dell'autorità di Pubblica Sicurezza delle disposizioni e delle sanzioni previste dalla normativa vigente, tra cui, se ammissibile, anche l'applicazione del Divieto di Accesso ai luoghi in cui si Svolgono manifestazioni Sportive (*DASPO*). (*ART. 1-septies D.L. 28/2003 conv. L. 88/2003*).

È data pubblicità del seguente Regolamento d'Uso dello stadio tramite:

- 1) Affissione per estratto all'interno dello stadio "Citta del Tricolore";
- 2) Pubblicazione sul sito ufficiale della A.C. Reggiana.;
- 3) Tramite questo link : <https://www.reggianacalcio.it/wp-content/uploads/03-Regolamento-uso-Citta-del-Tricolore.pdf>

CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 Nomina e Revoca dell'ODV

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla Società (art. 6, comma 1, lett. b del D.lgs. 231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In particolare:

- (1) autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;

- (2) professionalità: il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria dell'Organismo di Vigilanza;
- (3) continuità di azione: la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Stante la struttura snella della Società si è ritenuto sufficiente proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo monocratico, il cui componente, che possono essere nominati tra soggetti interni o esterni a A.C. Reggiana 1919, devono avere le qualità richieste per effettuare i loro compiti assicurando professionalità e competenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, ed è in ogni caso rieleggibile.

Il componente dell'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa di uno ovvero di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole Parte Speciale di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti il Consiglio.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica dal Consiglio. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

5.2 Funzioni e Poteri dell'ODV

Nell'ottica di assicurare il migliore coordinamento del Modello n.231 con il Modello di Prevenzione, la società sportiva A.C. Reggiana potrà decidere di nominare come Organismo di Garanzia lo stesso Organismo di Vigilanza previsto dal proprio Modello 231.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono:

- Preventiva: per limitare il rischio che siano commessi reati;
- Esimente: per sollevare dalle responsabilità la società sportiva A.C. Reggiana, nel caso i reati siano commessi, dimostrando che sono state messe in atto tutte le misure di vigilanza previste.

L'Organismo di Vigilanza ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo n.231 del 2001 è chiamato ad assolvere determinate attività:

- 1) Esaminare l'adeguatezza del Modello, che deve tenere conto delle specificità e delle caratteristiche organizzative della società sportiva A.C. Reggiana 1919;
- 2) Esaminare l'efficacia del Modello, che deve consentire di prevenire i comportamenti illeciti;
- 3) Verificare l'effettività del Modello, cioè il fatto che i comportamenti aziendali siano concreti con quanto previsto dal Modello;
- 4) Verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello (attività di vigilanza, flussi informativi, segnalazioni e violazioni);
- 5) Iniziative in caso di incidente: Apertura di procedimento per notizia di reato, avvio indagine;
- 6) Promuovere l'aggiornamento del Modello, qualora dalle analisi svolte emerga la necessità di effettuare correzioni ed adeguamenti;
- 7) Promuovere e supportare l'attività di formazione;

L'Organismo di Vigilanza necessita di un proprio regolamento interno, il quale ha lo scopo di disciplinare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il regolamento disciplina la composizione, i compiti, il funzionamento e le procedure dell'Organismo di Vigilanza e rappresenta uno strumento essenziale per un corretto svolgimento dell'attività dell'organismo.

L'Organismo di Vigilanza provvede quindi a redigere il documento regolamentando tutte le attività di vigilanza e garanzia.

Nel regolamento sono contenuti e descritti i seguenti punti:

- Scopo e ambito di applicazione;
- Convocazione dell'Organismo;
- Validità delle riunioni;
- Svolgimento delle riunioni dell'Organismo;
- Decisioni dell'Organismo;
- Verbalizzazione delle riunioni dell'Organismo;
- Modalità di svolgimento delle attività;
- Flussi informativi da e verso l'Organismo;
- Gestioni delle segnalazioni o delle violazioni;
- Obblighi di riservatezza;
- Modifiche e integrazioni del regolamento;
- Raccolta e conservazione delle informazioni.

Attività fondamentale dell'Organismo di Vigilanza è la calendarizzazione delle attività e delle riunioni, all'interno del quale vengono circoscritte gli adempimenti, le documentazioni di supporto e le date di ogni singola e specifica attività.

L'Organismo di Vigilanza procede all'esame e alla valutazione del Modello di Prevenzione e del Modello n.231/2001 e di tutti i loro componenti, al fine di modificare e integrare le possibili lacune, successivamente effettua una verifica periodica partendo dalla mappatura dei processi sensibili.

L'*Impact Assessment* è il processo volto alla identificazione e valutazione delle aree maggiormente esposte a rischi.

Nell'*Impact Assessment* è fondamentale individuare le attività sensibili o a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto; valutare il livello di rischiosità potenziale per ciascuna attività sensibile; valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno posto a presidio delle aree a rischio e gli opportuni punti di miglioramento e infine valutare il livello di rischiosità residua.

La valutazione dei rischi avviene in termini di:

- A) *Probabilità*: ossia di possibilità che un evento potenziale accada;
- B) *Impatto*: ossia di effetto dell'evento potenziale.

Per ciascuna attività sensibile, l'Organismo di Vigilanza della società sportiva A.C. Reggiana 1919 deve determinare i seguenti parametri:

- **Rischio Potenziale**: valutazione qualitativa del potenziale rischio di commissione dei reati considerati entro le attività sensibili identificate. Tale valutazione è determinata considerando alcuni parametri come la criticità delle attività o il valore economico;
- **Valutazione del Sistema di Controllo**: valutazione qualitativa rispetto all'adeguatezza dell'attuale disegno del Sistema di Controllo Interno in termini di potenziale prevenzione del rischio di commissione dei reati considerati entro le attività sensibili identificate;
- **Rischio Residuo**: valutazione qualitativa del potenziale rischio di commissione dei reati considerati entro le attività sensibili identificate, determinato razionalizzando il rischio potenziale rispetto alla valutazione del Sistema di Controllo.

Il Controllo Interno è un processo che viene attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai Dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale della società sportiva A.C. Reggiana 1919 finalizzato a fornire una ragionevole "assurance" sul conseguimento di obiettivi operativi, di reporting e di *compliance*.

L'Organismo di Vigilanza è l'Ente garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice Etico della società sportiva A.C. Reggiana 1919.

All'Organismo di Vigilanza competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso specifici piani e accogliendo eventuali segnalazioni;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione eventuali sanzioni per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure;
- provvedere alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

La comunicazione del Modello di Prevenzione, del Modello n.231/2001, del relativo Codice Etico e delle procedure aziendali è compito dell'organo dirigente. L'Organismo di Vigilanza deve verificare che la comunicazione sia svolta efficacemente. Ad ogni modo, l'Organismo può anche sostituirsi all'organo dirigente provvedendo direttamente all'attività di comunicazione.

La comunicazione è rivolta anche alle figure esterne alla società sportiva che hanno rapporti contrattuali come: agenti, fornitori e clienti, consulenti esterni.

La formazione del Modello di Prevenzione, del Modello n.231/2001 e del Codice Etico è di competenza dell'organo amministrativo, ma può essere delegata all'Organismo di Vigilanza.

I soggetti destinatari della formazione come figure interne sono: membri del Consiglio di Amministrazione (CDA), soggetti apicali, personale dipendente e non e neoassunti; come figure esterne: agenti e particolari categorie di appaltatori (sponsor).

L'Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la formazione, supervisionando tutto il processo e coordinandosi eventualmente con il responsabile del personale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà:

- Richiedere il programma di formazione e il materiale oggetto dell'attività;
- Verificare il contenuto, l'aggiornamento e la qualità del programma di formazione;
- Verificare l'effettiva partecipazione del personale;
- Verificare i risultati dell'attività di formazione.

L'Organismo di Vigilanza nel "Piano di Azione" pianifica con cadenza annuale il programma degli interventi da attuare nell'anno successivo dove vengono valutati: lo stato del Modello di Prevenzione, le aree considerate a maggior rischio e gli eventuali gap emersi in fase di aggiornamento del modello.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di effettuare le dovute verifiche:

- Può richiedere l'assistenza di funzioni aziendali che garantiscono le competenze necessarie;
- Può richiedere a tutto il personale dipendente tutte le informazioni concernenti le attività a rischio reato;
- Riceve periodicamente i flussi di informazione stabiliti dal Modello.

CAPITOLO 6

SEGNALAZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Sistema di Segnalazione

Le società devono adottare procedure che definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati.

Il sistema interno di segnalazione è lo strumento che la società sportiva A.C. Reggiana utilizza per consentire ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, atleti e anche ai soggetti esterni che collaborano con la società di segnalare comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione. Le segnalazioni costituiscono inoltre un utile strumento per procedere all'aggiornamento della valutazione dei rischi e per garantire il miglioramento continuo dei Modelli di prevenzione.

Il sistema di segnalazione della società sportiva A.C. Reggiana 1919 presenta una specifica procedura avente ad oggetto:

- 1) Le condotte segnalabili;
- 2) Le figure del Delegato alla Gestione dell'Evento e del Supporter Liaison Officer (SLO) a cui è stato assegnato il ruolo di ricevere e gestire le segnalazioni;
- 3) Le misure adottate per garantire la riservatezza del segnalante, delle informazioni fornite e delle persone che vi sono indicate, anche quando le indagini e l'elaborazione delle informazioni richiedono una comunicazione a terzi;
- 4) Le modalità di comunicazione e interazione con il segnalante, anche al fine di fornire allo stesso la tempestiva informativa circa la presa in carico della segnalazione e la comunicazione di conclusione della fase di valutazione della segnalazione;
- 5) Il processo da seguire nella gestione delle segnalazioni.

La società sportiva A.C. Reggiana garantisce una adeguata formazione in merito al sistema di segnalazione rivolta a tutti i soggetti interni ed esterni abilitati ad inviare segnalazioni.

6.2 Osservanza del Codice

La *Società* si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i *Destinatari*.

Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni *Destinatario* è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente o collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico,

In particolare dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

1. Astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
2. Rivolgersi ai propri superiori, o all'organismo di Vigilanza di cui al Par. 6.2 nel caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
3. Riferire tempestivamente ai superiori dell'organismo di Vigilanza di cui al Par. 6.2 qualsiasi notizia, diretta e/o da relato, in merito a possibili violazioni del presente Codice e/o qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare;
4. Collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
5. Informare ogni terza parte con la quale vengono in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
6. Esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività.
7. Adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne nel caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

6.3 Comunicazione e Formazione

Le società devono fare in modo che il Codice Etico e le procedure aziendali dedicate alla prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vengano comprese a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale attraverso la comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di destinatari sono affrontano nella loro operatività concreta

La comunicazione e la formazione contribuiscono a scoraggiare la commissione di comportamenti non etici da parte di soggetti interni ed esterni alla società, incrementando la consapevolezza e la comprensione delle procedure dell'organizzazione e l'impegno della stessa nella relativa corretta applicazione e contribuendo alla identificazione di rischi di non conformità precedentemente non evidenziati. La condivisione delle informazioni aiuta a monitorare, valutare e riesaminare in modo più efficace le procedure di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti non etici. La formazione fornisce ai soggetti interni alla

società le conoscenze e le competenze necessarie per attuare le procedure aziendali e affrontare in modo corretto eventuali problematiche.

La natura della comunicazione varierà necessariamente in base ai rischi concreti di comportamenti non etici individuati nell'ambito della valutazione dei rischi, alla dimensione e al livello agonistico della società, alla portata e alla natura delle sue attività.

La comunicazione e la formazione esprimono l'impegno dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali delle società sportiva A.C. Reggiana e si concentrano sulle modalità concrete di attuazione delle politiche e delle procedure aziendali. La formazione deve riguardare anche i sistemi di segnalazione delle non conformità e le garanzie concesse ai medesimi in termini di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni o discriminazione che dovessero derivare dalla effettuazione di una segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza fornisce tutti gli strumenti necessari affinché tutti i soggetti tesserati e non tesserati prendano visione del Modello di Prevenzione tramite l'utilizzo di: posta elettronica, Pec, affissione sulla bacheca della società, pubblicazione sul sito internet e l'eventuale consegna cartacea.

La formazione è obbligatoria per i nuovi dipendenti e collaboratori della società sportiva A.C. Reggiana come step del processo di inserimento nella struttura aziendale e viene adattata ai rischi specifici associati a specifici processi aziendali caratterizzati da rischi tipici di commissione di comportamenti non contrari ai principi etici.

La società sportiva A.C. Reggiana garantisce un'alta qualità del programma di formazione prevedendo:

- 1) Un piano temporale e i relativi aggiornamenti annuali;
- 2) La consegna dei materiali necessari;
- 3) Test finale per valutare le conoscenze acquisite e gli eventuali gap emersi.

La formazione per essere efficace dovrà essere erogata in modo continuativo e regolarmente monitorata e valutata. Un processo di supervisione e controllo delle attività formative è necessario per mantenere standard elevati e garantire l'efficacia della formazione.

Nella stagione sportiva 2019-2020 la società sportiva A.C. Reggiana ha avviato un programma di formazione per tutti i suoi tesserati e non tesserati al fine di prevenire la commissione di uno o più reati presupposto mappati all'interno dell'Impact Assessment.

Il programma di formazione viene effettuato anche nei confronti dei tifosi e nei fruitori dello stadio "Città del Tricolore" di Reggio Emilia, al fine di prevenire la commissione di uno o più reati presupposto mappati all'interno dell'Impact Assessment, il programma viene effettuato grazie all'ausilio di messaggi proiettati sul maxischermo dello stadio e attraverso i messaggi

dello speaker e grazie all'ausilio del Supporter Liaison Officer (SLO) e del Delegato alla Gestione dell'evento (DGE).

6.4 Verifiche e Monitoraggio

La società sportiva A.C. Reggiana ha stabilito che i rischi che una società deve affrontare possono cambiare ed evolvere nel tempo, così come la natura e l'ampiezza delle attività aziendali; pertanto anche il sistema procedurale e i controlli necessari per mitigare tali rischi dovrebbero essere aggiornati di conseguenza. La società dovrà quindi valutare come monitorare e valutare l'efficacia del Modello di Prevenzione al fine di apportare, ove necessario, le opportune modifiche. Oltre al monitoraggio periodico, la società sportiva A.C. Reggiana verifica l'adeguatezza del proprio Modello di Prevenzione in risposta ad altri fattori, quali eventuali modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della società o in altri fattori interni o esterni rilevanti per il Modello di Prevenzione.

L'Organismo di Vigilanza della società sportiva A.C. Reggiana ha il compito di svolgere verifiche periodiche; il riesame periodico del Modello n.231 deve riguardare:

- a) lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami;
- b) le modifiche relative ad aspetti esterni e interni rilevanti per il Modello di Prevenzione;
- c) le informazioni sulla prestazione del Modello n.231, includendo i dati relativi: 1. alle non conformità e alle azioni correttive; 2. ai risultati del monitoraggio e della misurazione; 3. ai risultati di eventuali attività di audit; 4. alle segnalazioni ricevute;
- d) l'efficacia delle azioni intraprese per affrontare i rischi individuati;
- e) le opportunità per il miglioramento continuo del Modello n.231.

La società sportiva A.C. Reggiana 1919 conserva tutte le informazioni documentate e appropriate per dare evidenza dei metodi e dei risultati delle predette attività.

La Società migliora continuamente l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del proprio Modello n.231. Le informazioni raccolte nell'ambito delle attività di verifica, riesame e monitoraggio sono analizzate e valutate anche al fine di identificare le opportunità di miglioramento.

Il Modello n.231 della società sportiva A.C. Reggiana 1919 deve pertanto prevedere che quando si verifica una non conformità, la società debba:

- 1) reagire tempestivamente alla non conformità e, per quanto applicabile: intraprendere azioni per tenerla sotto controllo e correggerla; affrontarne le conseguenze;
- 2) valutare l'esigenza di azioni per eliminare la causa o le cause della non conformità in modo che non si ripeta o non si verifichi altrove:

riesaminando la non conformità; determinando le cause della non conformità; determinando se esistono o potrebbero verificarsi non conformità simili; attuare ogni azione necessaria; riesaminare l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa; effettuare, se necessario, modifiche al Modello di prevenzione.

Il presente Modello n.231 è soggetto a possibili variazioni conseguenti a emanazione di nuove leggi e/o decreti, ordinanze o regolamenti di Leghe e Federazioni.

CAPITOLO 7

FLUSSI INFORMATIVI PRESSO L'ODV

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Dovranno pertanto essere fornite all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella procedura aziendale "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01".

7.1 Segnalazioni

Devono in ogni caso essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

1. le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari (Collegio Sindacale, Comitato Controllo e Rischi, Internal Audit, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) concernenti le attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
2. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
3. le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
4. gli indicatori di anomalia;
5. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
6. le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
7. gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
8. gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti

- censurabili e sui documenti contabili della Società;
9. qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
 10. gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
 11. la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
 12. i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
 13. le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

CAPITOLO 8

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Le società devono adottare un sistema interno che preveda misure disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Codice Etico e nei Modelli di prevenzione.

Il Sistema Disciplinare completa il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto e disciplinato dal D.lgs. n.231/2001.

L'attivazione e applicazione del Sistema Disciplinare della società sportiva A.C. Reggiana deve essere sempre autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso gli organi di giustizia. Se il lavoratore commette un illecito penale diverso da quelli contenuti nel D.lgs. n.231/2001 il datore di lavoro è libero di intervenire sanzionando o meno il proprio lavoratore.

Al contrario, nel caso in cui la condotta del lavoratore integri uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. n.231/2001, il datore di lavoro deve necessariamente intervenire, pena la non configurabilità del "Modello 231" quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, attraverso la formulazione della contestazione dell'addebito e la possibilità per l'interessato di addurre giustificazioni a propria difesa (art.7 Statuto dei Lavoratori).

In aggiunta è possibile prevedere anche meccanismi premiali riservati a coloro che cooperino in buona fede dell'efficace attuazione del modello, anche mediante l'invio di segnalazioni di violazioni.



Il Sistema Disciplinare della società sportiva A.C. Reggiana riguarda sia i dipendenti, sia i membri degli organi della società e anche i soggetti estranei all'organizzazione.

Gli Organi deputati ad avviare e gestire il procedimento disciplinare e deputati a comminare eventuali sanzioni sono i membri del Consiglio di Amministrazione (CDA) della società sportiva A.C. Reggiana 1919 e i soggetti Apicali dell'Organizzazione Aziendale.

8.1 Misure nei confronti dei Dipendenti

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate. Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro. Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni. I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dal Datore di Lavoro.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

A) Richiamo Verbale.

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni. È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello. Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non

esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato;

B) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni.

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo: o inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione); o adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; o mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento. Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa).

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità 25 del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso. È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente. Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

8.2 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile. Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;

- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

8.3 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale. Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.



Firma dell'amministratore delegato _____

Letto e ratificato dal C.D.A riunitosi in data _____



