
**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001
di
BASKET BRESCIA
LEONESSA S.P.A**

Storia del Modello 231

DATA	DESCRIZIONE
_____	Prima Emissione

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
2	INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ	10
	LA SOCIETÀ	10
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE	10
	COMPOSIZIONE DEL MODELLO	10
	OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE NELL'ADOZIONE DEL MODELLO	11
4	CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	12
	I PRINCIPI DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNO	12
	STRUTTURA MODULARE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI	12
5	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	13
	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E 25 D.LGS. 231/2001)	13
	IL REATO DI INDUZIONE A RENDERE FALSE DICHIARAZIONI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES D.LGS. 231/2001)	14
	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER D.LGS. 231/2001)	14
	FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. 231/2001)	15
	I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. 231/2001)	15
	DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUES D.LGS. 231/2001)	15
	I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/2001)	16
	I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/2001)	17
	REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/2001)	17
	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/2001) – XENOFOBIA E RAZZISMO (ART. 25 TERDECIES D.LGS. 231/2001)	18
	GLI ALTRI REATI	18
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	19
	GENERALITÀ	19
	NOMINA E COMPOSIZIONE	19
	DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'OdV	20
	I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	20
	LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
	CONVOCAZIONE	22
	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	22
	COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
	GESTIONE DELLE VERIFICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	24
	SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
	FLUSSO DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
	REPORTING E GESTIONE DEI DOCUMENTI	27
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE	28
	FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI SUBORDINATI	28
	SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	30
	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
	MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI	31
	ULTERIORI MISURE	31



8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE 31

FORMAZIONE DEL PERSONALE 31

1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile a seguito della commissione dei seguenti reati:

- art. 24: «Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la malversazione a danno dello Stato, l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro ente pubblico, o delle Comunità europee), la truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico ovvero aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche), la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico);
- art. 24-bis: «Delitti informatici e trattamento illecito di dati», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, il reato di installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il reato di falsificazioni informatiche ed il reato di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, di danneggiamento di sistemi informativi o telematici, ancorché di pubblica utilità;
- art. 24-ter: «Delitti di criminalità organizzata» che correla la responsabilità in particolare alle ipotesi di agevolazione mafiosa;
- art. 25: «Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione per l'esercizio della funzione, per un atto contrario ai doveri d'ufficio o in atti giudiziari;
- art. 25-bis: «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei reati di falso nummario, di uso di valori contraffatti, di contraffazione e uso

di segni distintivi e brevetti nonché l'introduzione nello Stato ed il commercio di prodotti con segni falsi;

- art. 25-bis 1: «Delitti contro l'industria ed il commercio» che correlano la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali la turbata libertà dell'industria o del commercio, l'illecita concorrenza con minaccia o violenza o ancora gli illeciti commessi nelle frodi in commercio;
- art. 25-ter: «Reati societari», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali nella nuova formulazione *post* L. 69/2015, la falsità delle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'agiotaggio, la illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, le operazioni in pregiudizio dei creditori, l'illecita influenza sull'assemblea, l'omessa comunicazione del conflitto d'interessi, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. A questi la L. 190/2012 ha aggiunto anche il reato di corruzione tra privati, di recente riformato dal D. Lgs. 38/2017;
- art. 25 quater: «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- art. 25-quater-1: «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- art. 25 quinquies: «Delitti contro la personalità individuale», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali la riduzione o il mantenimento in schiavitù o in servitù, la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori), la prostituzione minorile e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile. A questi la L. 199/2016 ha aggiunto il reato di caporalato;
- art. 25 sexies: «Reati di abuso del mercato», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- art. 25-septies: «Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro»;

- art. 25-octies: «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente ad operazioni di trasferimento, occultamento, sostituzione o utilizzo di beni di provenienza illecita (anche ove il soggetto abbia commesso o concorso a commettere il delitto presupposto);
- art. 25-novies: «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore», ovvero volti all'utilizzo non lecito di materiale protetto da copyright;
- art. 25-decies: «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria»;
- art. 25-undecies: «Reati ambientali», nella nuova formulazione post L. 68/2015 che correla la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali l'inquinamento ambientale, il disastro ambientale, lo smaltimento illecito di rifiuti, lo scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione del T.U.A.;
- art. 25-duodecies: «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», teso allo sfruttamento di manodopera in condizioni di illegalità, di recente riformato dalla L. 161/2017;
- art. 25-terdecies: «Xenofobia e razzismo» introdotto dalla Legge Europea 2017 con espresso riferimento al reato di cui all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, ad oggi abrogato dall'art. 7 D. Lgs. 21/2018 che, al contempo, ha introdotto la nuova fattispecie penale di cui all'art. 604 bis c.p.;
- «Reati transnazionali» (introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n. 146) correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere ove commessi su scala internazionale.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa esser contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «*nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio*», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «*agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da

soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) *da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).*

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro; non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000). Dunque le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

In base all'art. 11 del Decreto, il giudice, preliminarmente, dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto di alcuni elementi: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; le attività svolte per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Successivamente il giudice passerà alla determinazione dell'importo della quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive, invece, sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale

ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Il giudice nel determinare il tipo di sanzione e la durata deve tener conto: della gravità del fatto, della responsabilità dell'ente, dell'attività volta alla prevenzione o attenuazione delle conseguenze, nonché della idoneità delle singole sanzioni a prevenire gli illeciti del tipo commesso.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:

- ! l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ! il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ! le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- ! non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- ! individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ! prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ! individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- ! prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ! introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001 riconoscono altresì un'efficacia riparatoria al modello di organizzazione e gestione poiché prevedono una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive allorquando l'ente abbia adottato e reso operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per il reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello *ex post*).

2 Informazioni generali sulla Società

La Società

Il basket a Brescia era ormai diventato soltanto un lontano ricordo: i tifosi del Basket Brescia vivevano ormai solo e unicamente di vecchie memorie, che riportavano alle lontane gesta dei mitici eroi della Pinti Inox, quando ancora si giocava al 'ciambellone' nella zona EIB. Il vuoto lasciato dalla pallacanestro, assente per quasi 20 anni, viene colmato da due 'avventurieri', Graziella Bragaglio e Matteo Bonetti, che fondano la Centrale del Latte Basket Brescia Leonessa.

Nel 2009 l'amore e l'entusiasmo per il gioco del basket si riaccendono e con loro nascono i primi gruppi di tifosi, che riempiono sempre di più, partita dopo partita il San Filippo: lo spettacolo della pallacanestro nella città di Brescia non è più un sogno, ma una realtà.

3 Il modello di Organizzazione Controllo e Gestione

Composizione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione di BASKET BRESCIA LEONESSA S.p.A. (di seguito BASKET BRESCIA), ispirato alle Linee Guida di Confindustria (di seguito, le "Linee Guida") per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata il 21 luglio 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia, è costituito dalla seguente documentazione:

- ! Codice Etico documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati; esso va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- ! Modello di organizzazione e gestione di BASKET BRESCIA che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- ! La documentazione operativa interna, che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.

Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

BASKET BRESCIA è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders*, considerata anche la rilevanza strategica di mantener salde e preservare le relazioni con gli *sponsors* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, BASKET BRESCIA si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del *controllo* volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il Modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di BASKET BRESCIA (di seguito "Destinatari").

4 Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni

I principi del Sistema dei Controlli Interno

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- ! formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- ! tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- ! segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- ! attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

Struttura modulare del sistema dei controlli

La Società ha adottato un sistema di controllo modulato nei seguenti livelli:

- ! Controlli di I livello sono rappresentati dai cosiddetti "controlli di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi:
 - i momenti di verifica e controllo definiti dalle procedure operative aziendali;
 - gli audit interni sul rispetto dei processi operativi.
- ! Controlli di II livello diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli audit dell'Organismo di Vigilanza.

5 L'esposizione al rischio

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

La definizione di Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli organi interni degli enti, compresi i pubblici funzionari.

Nell'ambito dei soggetti che agiscono nella sfera ed in relazione alla Pubblica Amministrazione, ai fini della integrazione delle fattispecie di reato presupposto ex d.lgs. n. 231/2001, assumono rilevanza le figure dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio", disciplinate rispettivamente dagli artt. 357 comma I e 358 c.p.

L'art. 357 c.p. definisce Pubblico Ufficiale colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*".

Considerato che è "pubblica funzione" quell'attività amministrativa che costituisce esercizio di: poteri deliberativi o poteri autoritativi o, ancora, poteri certificativi, si può affermare che la qualifica di pubblico ufficiale va quindi riconosciuta ai soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o devono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi (ad esempio, il dipendente di un'Amministrazione con poteri di certificazione o attestazione).

L'art. 358 c.p. definisce, invece, gli incaricati di un pubblico servizio come "*coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio*".

Considerato che per "pubblico servizio" deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale, la giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l'accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto. Sono stati così individuati una serie di "indici

rivelatori” del carattere pubblicistico di un Ente. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: la sottoposizione ad un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione; l’apporto finanziario da parte dello Stato; l’immanenza dell’interesse all’attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato non dalla natura giuridica dall’Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all’Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)

La L. 116/2009 ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 l’art. 25 *decies* con ciò prevedendo l’estensione alla Società, al ricorrere dei presupposti, della responsabilità per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/2001)

L’estensione della responsabilità degli enti anche ai delitti di criminalità organizzata commessi nel territorio dello Stato è tesa a contrastare la commissione di qualsiasi tipologia di reato, purché in forma associativa, ovvero con il concorso stabile, continuativo e organizzato di almeno tre soggetti: tale logica fa sì che anche illeciti formalmente non ricompresi tra le classi di reati del D.Lgs. 231/2001, possano determinare la responsabilità amministrativa di BASKET BRESCIA, se commessi con logica associativa.

La mancata previsione della verifica e controllo circa la eventuale presenza del nominativo in *black list* internazionali ovvero l’inefficacia del controllo può favorire il rischio di assunzione di soggetti legati ad associazioni criminali o di emissione di ordini in favore di fornitori che per qualche motivo siano collegati ad associazioni criminali o, ancora, di costituzione di *joint venture* con *Partners* collegati ad associazioni criminali.

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/2001)

Tra i reati annoverati negli artt. 25 bis D.lgs. 231/2001 l’esposizione più rilevante per BASKET BRESCIA riguarda, senz’altro, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello

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

I reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la cospicua mole di attività che espongono la Società a rischio di commissione del reato sia per la molteplicità degli interessi giuridici tutelati dalle norme richiamate dall'art. 25 *ter* D.lgs. 231/2001 (trasparenza dell'informazione societaria, integrità del patrimonio aziendale, il regolare andamento del mercato degli strumenti finanziari, ...).

Di recente il legislatore è intervenuto sull'art. 25 *ter* D.lgs. 231/2001 apportando rilevanti modifiche: il primo intervento risale alla L. 190/2012 con la quale si è estesa la responsabilità anche alla Società a vantaggio o nell'interesse della quale si è dato o promesso denaro o altra utilità in favore di amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco o liquidatore affinché compia o ometta atti in violazione degli obblighi inerenti il suo ufficio ovvero degli obblighi di fedeltà cagionando nocimento alla (propria) Società (corruzione attiva ex art. 2635, comma III c.c.); il secondo, invece, risale alla L. 69/2015 con la quale si è riscritto il reato di false comunicazioni sociali di cui agli artt. 2621-2622 c.c. con importanti ricadute anche sul D.lgs. 231/2001. █

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001)

La L. 228/2003 recante le misure contro la tratta di persone ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25 *quinquies* (integrato poi dalla L. 38/2006 contenente Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet) che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative agli enti per la commissione di delitti contro la personalità individuale. Da ultimo l'art. 25 *quinquies* è stato modificato dalla L. 199/2016 con l'introduzione del riformato art. 603 bis c.p. (reato di caporalato) tra i c.d. reati presupposto.

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

Il 1 Aprile 2008, è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto attuativo della Legge 123 del 3 Agosto 2007 riferita alla sicurezza nei luoghi di lavoro, tale Decreto cita i Modelli di Organizzazione e Gestione (art. 30), affermando che:

- Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - ! al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - ! alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - ! alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - ! alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - ! alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - ! alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - ! alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - ! alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- Il modello organizzativo e gestionale di cui al primo punto deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.
- Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in

occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

- In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)

BASKET BRESCIA potrebbe incorrere nella Responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nel caso in cui dovesse esser commesso a suo vantaggio o nel suo interessi uno dei reati di cui agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., ovvero nel caso in cui un soggetto apicale o un sottoposto dovesse acquistare, ricevere o occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità provenienti da delitto, anche commesso dal medesimo autore (c.d. autoriciclaggio), ovvero dovesse in qualche modo impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa.

Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001)

L'art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001 (riformato in misura rilevante dalla L. 68/2015) estende la responsabilità degli enti alla commissione sia di illeciti volti al danneggiamento e sfruttamento di flora e fauna (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie vegetali o animali selvatiche protette, distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), sia di illeciti configuranti inquinamento ambientale o danneggiamento ambientale (scarico non autorizzato di acque reflue industriali, superamento dei valori limite di qualità dell'aria, inquinamento doloso e colposo), e alla commissione, più in generale, di illeciti conseguenti alla violazione esplicita della normativa applicabile (attività di gestione di rifiuti non autorizzata, traffico illecito di rifiuti, attività organizzata per traffici illeciti di rifiuti).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001) – Xenofobia e razzismo (art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001)

Il rilascio del permesso di soggiorno concreta un vero e proprio effetto costitutivo della legittimazione dello straniero al lavoro, momento prima del quale non è per nulla possibile stipulare rapporti leciti (a pena di commissione del reato in oggetto). Viene dunque individuato

nella pronta verifica della regolarità del soggiorno il bene giuridico tutelato dalla norma.

Il soggetto attivo del reato è il datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza assimila nel concetto di datore di lavoro qualsiasi soggetto che “assuma alle proprie dipendenze, a tempo determinato o indeterminato, dietro la corresponsione di un compenso, una o più persone, aventi il compito di svolgere un'attività lavorativa subordinata di qualsiasi natura”.

Presupposto del reato è l'impiego alle proprie dipendenze di un cittadino straniero.

La L. 161/2017 ha riformato il Codice Antimafia e ha, vieppiù, modificato l'art. 25 duodecies introducendo il reato di trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato e quello di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato. Per entrambi i reati è prevista, inoltre, l'applicazione delle sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001 per un tempo non inferiore ad un anno.

Altra recente novità, del 2017, è l'introduzione, ad opera della Legge Europea 2017, dell'art. 25 terdecies che mira a punire la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

Gli altri reati

Dall'analisi svolta è possibile affermare che la Società non risulta significativamente esposta al rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 bis “Delitti informatici”, 25 bis.1. “Delitti contro l'industria e il commercio”, 25 quater “Delitti con finalità di terrorismo”, 25 quater.1 “Pratiche di mutilazione genitali femminili”, 25 sexies “Reati di abuso di mercato”, 25 novies “Delitti violazione diritti d'autore” e reati transnazionali.

Non risultando la Società significativamente esposta a detto reato, non vengono implementati controlli aggiuntivi oltre a quanto eventualmente previsto dal Codice Etico adottato, dai documenti interni, dalle procedure e dai protocolli adottati.

6 L'Organismo di Vigilanza e Controllo

Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un

Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da **tre membri effettivi** uno dei quali con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione plurisoggettiva,
- Risorse professionali interne ed esterne,
- Competenze dei singoli membri.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'Amministratore Unico con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso spettante a ciascun membro, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'O.d.V. rimane in carica fino a revoca e, comunque, fino alla nomina del nuovo O.d.V.

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità in capo ad un componente dell'O.d.V. ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

L'eventuale revoca dei membri dell'O.d.V. potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'O.d.V.;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'O.d.V., in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'O.d.V. nel corso di un semestre;
- la mancata partecipazione alle riunioni senza giustificazione da parte di un componente;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'O.d.V..

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

BASKET BRESCIA è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- ! i suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società ovvero che l'eterogenea composizione plurisoggettiva riesca a garantire l'anzidetta non interferenza, per quanto vi sia anche una risorsa interna;
- ! l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- ! riporti direttamente all'organo amministrativo;
- ! l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- ! la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- ! un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- ! un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- ! i membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- ! l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritti.

Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del *budget* assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro: l'Organismo tiene un numero minimo di tre incontri all'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- ! verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- ! vigilare sull'efficacia del controllo del modello;
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti;
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello);

- promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- ! verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- ! predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- ! eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);
- ! vigilare sull'aggiornamento del modello:
 - valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello,
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione,
 - proponendo all'organo amministrativo, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati,
- ! garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- ! documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- ! documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- ! registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- ! effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- ! accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
- ! avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- ! disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziare.

Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV prevede che ogni processo della Società a rischio reato sia sottoposto a verifica del sistema di controllo interno con periodicità stabilita dall'OdV in base alla diversa rilevanza e rischiosità dei processi e in base ai risultati evidenziati dai rapporti di verifica degli anni precedenti. Inoltre l'OdV può decidere di effettuare delle verifiche straordinarie del sistema di controllo interno in funzione di segnalazioni particolari, oppure qualora motivi legati a cambiamenti organizzativi o ad identificazione di carenze lo rendano opportuno.

Le verifiche possono essere condotte anche da personale non facente parte dell'OdV, purché abbia competenze analoghe a quelle richieste per i membri dell'OdV.

Le verifiche del sistema di controllo interno sono condotte sulla base di un programma redatto dall'OdV, approvato dalla Direzione. Il programma è redatto in funzione dello stato di importanza delle attività da sottoporre a verifica.

Le verifiche del sistema di controllo interno vengono condotte usando strumenti quali, ad esempio:

- ! interviste,
- ! esame documentazione,
- ! osservazione diretta delle attività,

! liste di riscontro (se necessitano specifiche per processo).

Le risultanze delle attività dell'OdV saranno condivise con l'Amministratore attraverso la relazione annuale.

Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni (Whistleblowing)

In accordo alla normativa sul *Whistleblowing* (Proposta di legge n. C. 3365-B definitivamente approvata il 15 Novembre 2017) ed al neo introdotto art. 6 comma 2 bis) D.lgs. 231/2001, la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente -interna ed esterna - e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo indirizzando le stesse all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere presentate o a mezzo posta ordinaria da indirizzare a BASKET BRESCIA LEONESSA S.p.A., [redacted], riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di BASKET BRESCIA LEONESSA S.p.A. ovvero, in alternativa, mediante invio telematico alla casella di posta gestita dall'OdV (odv@[redacted]basketbrescialeonessa.it). In entrambi i casi il destinatario della segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante, tuttavia nel secondo ciò è assicurato e garantito da una serie di misure di controllo informatiche specificatamente previste.

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

E' parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema.

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le necessarie indagini, quali:

- ! la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- ! il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- ! l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni riportate nella tabella successiva; in particolare, la frequenza di segnalazione è distinta in:

- ! A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- ! Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;
- ! Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa.

Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

L'OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- una sintesi delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

7 Il sistema disciplinare

Finalità del sistema disciplinare

BASKET BRESCIA considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da BASKET BRESCIA ai

fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di BASKET BRESCIA delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da BASKET BRESCIA in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di BASKET BRESCIA. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da BASKET BRESCIA, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, BASKET BRESCIA deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da BASKET BRESCIA al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il l'Amministratore di BASKET BRESCIA.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dell'Amministratore, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente la proprietà per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di BASKET BRESCIA e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di BASKET BRESCIA, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di BASKET BRESCIA di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

8 Formazione e informazione

Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di BASKET BRESCIA garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, BASKET BRESCIA prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di BASKET BRESCIA e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza di BASKET BRESCIA che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

ALLEGATO 1 – ORGANIGRAMMA AZIENDALE