

PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 E
DELL'ART. 7, COMMA 5 DELLO STATUTO F.I.G.C.**

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

PREMESSA

CAPITOLO 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231**
- 1.1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI
- 1.1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE
- 1.1.3 LE SANZIONI
- 1.1.4 LE FATTISPECIE DI REATO
- 1.1.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ
- 1.1.6 IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
- 1.2 L'ARTICOLO 7, COMMA 5 DELLO STATUTO F.I.G.C. ELA POLITICA DEL SAFEGUARDING**

CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

- 2.1 PARMA CALCIO 1913 S.R.L.
- 2.2 MODELLO DI GOVERNANCE DI PARMA CALCIO 1913 S.R.L.
- 2.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO

- 3.1 OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO
- 3.2 FUNZIONE DEL MODELLO
- 3.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO
- 3.4 STRUTTURA DEL MODELLO
- 3.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

- 4.1 IL CODICE ETICO DI PARMA CALCIO 1913 S.R.L.
- 4.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO SOCIETARIO
- 4.3 LE POLITICHE E LE PROCEDURE SOCIETARIE
- 4.4 IL SISTEMA DI DELEGHE E L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI
- 4.5 IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE

CAPITOLO 5 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

- 5.1 PREMESSA
- 5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA
- 5.3 REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV
- 5.4 FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV
- 5.4.1 AGGIORNAMENTO
- 5.4.2 VERIFICHE E CONTROLLI
- 5.4.3 FORMAZIONE
- 5.4.4 VIOLAZIONI E SANZIONI

- 5.4.5 *REPORTING*
- 5.5 POTERI DELL'ODV

CAPITOLO 6 SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

- 6.1 SELEZIONE DEL PERSONALE
- 6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 6.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI
- 6.4 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI
- 6.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA

CAPITOLO 7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

- 7.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI SOCIETARI O DA PARTE DI TERZI
- 7.2 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE

- 8.1 PRINCIPI GENERALI
- 8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
- 8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
- 8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI
- 8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 E
DELL'ART. 7, COMMA 5 DELLO STATUTO F.I.G.C.

PARTE GENERALE

VERSIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE IL 

Il Legale Rappresentante _____

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Aree di Rischio

Le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL e Accordi Collettivi

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e gli Accordi Collettivi applicati dalla Società, ivi compresi gli accordi collettivi ex art. 4 della Legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni.

Codice Etico

Il codice etico adottato dalla Società ed i relativi aggiornamenti.

Collaboratori Esterni

Tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner ed i Fornitori.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari

Gli esponenti societari (amministratori, sindaci, revisori, liquidatori, dirigenti e Dipendenti della Società) ed i Collaboratori Esterni e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili" per conto o nell'interesse della Società, ivi compresi i volontari che collaborano con la Società ex art. 29 del D.Lgs. 36/2021 o ai sensi di altre normative tempo per tempo vigenti

Decreto

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Dipendenti

I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Documento per la Politica di Safeguarding

Il documento "Politica Safeguarding" adottato dalla Società ai fini della prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati sportivi adottato sulla base delle indicazioni contenute nel Comunicato ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023 dalla FIGC e degli eventuali successivi provvedimenti in materia

Fornitori

I fornitori di beni e servizi della Società che non rientrano nella definizione di Consulenti e di Partner.

Incaricati di un Pubblico Servizio

Ai sensi dell'art. 358 c.p. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida

Le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del d. lgs. 231 / 2001. La versione assunta a riferimento è quella del giugno 2021

Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, nonché dall'art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C.

Organismo di Vigilanza (OdV)

L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Organi di controllo

Il collegio sindacale e l'organo di revisione (i revisori o la società di revisione).

Organi Sociali

L'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale ed i loro membri

P.A.

La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico Servizio, ivi compresa, nell'espletamento delle sue funzioni di natura pubblicistica, la F.I.G.C.

Pubblici Ufficiali

Ai sensi dell'art. 357 c.p. *“sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Reati ed Illeciti

Le fattispecie di reato e di illecito alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti

Responsabile Interno

Soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina da parte dell'Amministratore delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa per le operazioni nelle Aree di Rischio

Scheda di evidenza

Documento che identifica il Partner, Fornitore o parte terza, l'oggetto del contratto, i riferimenti e gli estremi dell'accordo

Società (o Parma Calcio)

Parma Calcio 1913 S.r.l.

Soggetti Apicali

Le 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.

Soggetti Sottoposti

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Whistleblowing e Decreto Whistleblowing

La procedura che tutela il dipendente pubblico e privato a fonte delle segnalazioni eventualmente effettuate in relazione a potenziali illeciti commessi nell'ambito delle attività dell'Ente o della Società e che dispone che sia istituito almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con adeguate modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Dal 15 luglio 2023 la normativa di riferimento è costituita dal d. lgs. N. 24 del 10 marzo 2023 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 (Decreto Whistleblowing)

PREMESSA

Parma Calcio 1913 S.r.l. è consapevole che l'interesse sociale e gli obiettivi aziendali prefissati devono essere conseguiti nel pieno rispetto delle Leggi, delle disposizioni regolamentari e delle regole deontologiche fissata anche nel Codice Etico della Società. Parma Calcio 1913 S.r.l. vuole assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione ed immagine ed in coordinamento con una più ampia attività di *risk management*.

Parma Calcio 1913 S.r.l. ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

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.

La Società, sensibile all'esigenza di garantire il rispetto dei principi di lealtà, correttezza e probità sanciti dall'art. 1, comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva, adotta il Modello anche in conformità alla previsione di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C.

CAPITOLO 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti.

1.1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti di tipo amministrativo, ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

Secondo il Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (Soggetti Apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (Soggetti Sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. È opportuno altresì sottolineare che l'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora l'autore del reato rientri tra i Soggetti Apicali, è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è invece alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore del reato rientri tra i Soggetti Sottoposti, poiché in tal caso la responsabilità dell'ente sussiste solo se risulta che la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

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

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede che *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Sussiste l'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel secondo comma dello stesso articolo, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.

La nomina del difensore della Società nel procedimento avviato nei suoi confronti deve avvenire nel rispetto delle norme sul conflitto di interessi. Tale situazione si verifica nel caso in cui il soggetto titolare dei poteri per nominare il difensore sia anche indagato o imputato per i reati contestati alla Società. In tal caso il soggetto in conflitto di interessi dovrà astenersi dall'esercizio dei poteri delegati e rimettere la decisione al Consiglio di Amministrazione. Qualora il problema coinvolga la maggioranza dei Consiglieri, è necessario nominare un procuratore speciale.

1.1.3 LE SANZIONI

Le sanzioni previste a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati, sono:

- sanzioni pecuniarie, determinate in base ad un sistema per quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (a ciascuna quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare di durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore a 2 anni), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni o licenze o concessioni (funzionali alla commissione dell'illecito), il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca (o sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.1.4 LE FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell'ente sorge solo per i reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto. Il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state nel tempo introdotte categorie di reati differenti tra loro. Alcuni sono reati tipici ed esclusivi dell'attività dell'impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività d'impresa vera e propria e attongono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Di seguito si riportano sinteticamente le macrocategorie di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48);
- Reati contro la fede pubblica in materia di falsità in moneta, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-*bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge 25 settembre 2001 n. 350);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 24-*bis* 1. del decreto)
- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61);
- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7);

- Delitti contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pedopornografia anche tramite Internet, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 25-*quinqüies* del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187-*quinqüies* TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- Reati transnazionali (art. 25-*octies* del Decreto; art. 10 legge 146/2006: l'articolo è oggi parzialmente abrogato ai sensi del decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*, introdotto dal d. lgs. 184/2021).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto aggiunto dalla legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*novies*, *decies* del Decreto aggiunto dalla legge 3 luglio 2009, n. 116, art. 4).
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, articolo aggiunto dal decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto, introdotto dal d. lgs. 109/2012 e modificato dalla L. 17.10.2017 n. 161).
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 20.11.2017 n. 167 e modificato dal d. lgs. 21/2018).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto, aggiunto con la L. 39/2019).
- Reati tributari (art. 25-*quinqüiesdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 157/2019 e dal d. lgs. 75/2020).
- Contrabbando e reati doganali (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto, aggiunto dal d. lgs. 75/2020).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto, aggiunto dalla L. 22/2022).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto, aggiunto dalla L. 22/2022)
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto)
- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva UE 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 (operazioni straordinarie transfrontaliere)

1.1.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente o attenuante al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente. In caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, infatti, la Società non risponde se prova che:

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

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un Reato commesso da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dall'art. 7 del Decreto, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.1.6 IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- 1) individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4 del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 L'ART. 7, COMMA 5 DELLO STATUTO F.I.G.C. E LA DISCIPLINA SUL SAFEGUARDING

L'art. 1, comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva sancisce un principio fondamentale dell'ordinamento sportivo, in base al quale *"Le società, i dirigenti, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara e ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale, 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"*.

Lo Statuto della F.I.G.C. prevede, all'art. 7, comma 5, che *"Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto. I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere:*

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

L'adozione del Modello, la cui struttura presenta caratteristiche del tutto analoghe ed assimilabili a quelle dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C., consente alla Società di conformarsi, oltre che alla normativa statale che ne prevede l'adozione su base volontaria, anche alle previsioni imposte dall'ordinamento sportivo.

La FIGC, con il Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023 ha prescritto che le società sportive debbano predisporre *<<modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e (...) codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.>>*. La Società ha pertanto adottato il Documento per la Politica di Safeguarding che contiene l'insieme dei protocolli finalizzati all'attuazione della politica di Safeguarding. Il Documento per la Politica di Safeguarding costituisce parte integrante del MOG e ne completa le Parti speciali con riferimento alle categorie di reato-presupposto correlate alle pratiche discriminative sanzionate dal d. lgs. aprile 2006 n. 198 o da altre norme specifiche ovvero: prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), impiego di lavoratori irregolari (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989).

La Società è tenuta a nominare una Responsabile Safeguarding avente le caratteristiche, le funzioni e i poteri indicati nel Documento per la Politica di Safeguarding. L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Safeguarding interloquiscono periodicamente ai fini della reciproca condivisione delle risultanze rilevanti delle rispettive attività, fermo restando il rispetto del principio della riservatezza degli eventuali segnalanti. In caso di eventi di particolare gravità o per i quali si rendano opportune iniziative specifiche, l'interlocazione deve avvenire con tempestività.

Qualora ritenuto opportuno, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Safeguarding adottano un regolamento per disciplinare i rapporti reciproci.

CAPITOLO 2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

2.1 PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

Parma Calcio 1913 S.r.l. ha per oggetto esclusivo l'esercizio di attività sportive, e in particolare la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere nel quadro, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della F.I.G.C. e dei suoi organi.

La Società appartiene al Krause Group Ltd., entità a capo di un affermato gruppo internazionale attivo in molteplici settori.

La Società può anche gestire, direttamente o indirettamente, impianti sportivi per usi propri o commerciali e può svolgere direttamente e/o indirettamente attività di merchandising e pertanto produrre, commercializzare, distribuire e vendere, anche per corrispondenza, all'ingrosso e/o al minuto, generi di abbigliamento casual, sportivo e/o tecnico, prodotti elettronici, gadgets in genere, ogni altro prodotto commerciabile col marchio societario.

La Società può compiere ogni operazione di carattere commerciale, finanziario, mobiliare e immobiliare funzionale al raggiungimento dell'oggetto sociale anche mediante società partecipate.

2.2 MODELLO DI GOVERNANCE DI PARMACALCIO 1913 S.r.l.

La Società ha adottato un sistema di amministrazione di tipo tradizionale con ripartizione delle competenze tra l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Ha altresì nominato una società specializzata per il controllo contabile.

A questi Organi competono le tradizionali attribuzioni previste dalla Legge per il tipo sociale della società a responsabilità limitata. Il Consiglio di Amministrazione, al fine di consentire una gestione più efficiente della Società, ha ritenuto di conferire specifiche deleghe a degli Amministratori Delegati. Al fine di assicurare la continuità dell'attività gestoria e l'efficienza della gestione sono state definiti dei ruoli direzionali e sono state assegnate delle procure con attribuzione di competenze specifiche.

2.3 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

L'organigramma attualmente in vigore della Società è allegato al Modello Organizzativo.

Eventuali modifiche all'organigramma non comportano una modifica del Modello Organizzativo formalmente approvato, ed il nuovo organigramma dovrà essere reso trasparente all'interno della Società.

CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO

Parma Calcio 1913 S.r.l. è consapevole che l'interesse sociale e gli obiettivi aziendali prefissati devono essere conseguiti nel pieno rispetto delle Leggi, delle disposizioni regolamentari e delle regole deontologiche fissata anche nel Codice Etico della Società. Parma Calcio 1913 S.r.l. vuole assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione ed immagine ed in coordinamento con una più ampia attività di *risk management*.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate nel maggio 2004 e nel marzo 2008, nel marzo 2014 ed infine nel giugno 2021.

L'organo amministrativo della Società ha, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2 FUNZIONE DEL MODELLO

Il Modello si propone come finalità la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree di Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree di Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Parma Calcio 1913 S.r.l. in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui la stessa intende attenersi nell'espletamento della propria missione societaria;
- consentire a Parma Calcio 1913 S.r.l., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree di Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- 1) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 2) la mappatura delle Aree di Rischio della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- 3) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Reati da prevenire;
- 4) la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- 5) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- 6) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- 7) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- 8) la verifica dei comportamenti societari, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- 9) l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- 10) l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

3.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Premesso quanto sopra la Società ha avviato una serie di attività volte alla realizzazione di un Modello conforme ai requisiti del Decreto e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di gestione.

Il progetto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- 1) mappatura degli ambiti societari di attività a rischio di reato e identificazione dei soggetti sottoposti al monitoraggio;
- 2) valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti a prevenire e ridurre tale rischio e, sulla base di questa, alla identificazione e realizzazione degli interventi migliorativi considerati necessari;
- 3) nomina dell'OdV, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera (b) del Decreto (per la cui trattazione si rimanda al Capitolo 5).

Il Modello originario è stato oggetto di interventi di aggiornamento ed ampliamento. Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto.

L'art. 6, comma 2, lett. (a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle aree societarie nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi societari che comunemente vengono definiti "sensibili" o "di rischio".

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto societario, del modello di *governance* in essere (par. 2.2) e dell'assetto organizzativo (par. 2.3) - per verificare dove (in quale aree/settori societari di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati disciplinati dal Decreto.

Inoltre i controlli interni sono stati oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato per le singole attività se il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio ed eventualmente, quali correttivi occorresse porre in essere per garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è partiti dai singoli reati sanzionati ai sensi del Decreto. Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi societari nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

Al fine di assicurare a questa attività un adeguato livello di dettaglio ed il corretto adeguamento alla realtà societaria di Parma Calcio 1913 S.r.l., sono state effettuate interviste con i soggetti che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili e dei meccanismi di controllo in essere.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un inventario dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

La mappatura delle Aree di Rischio in tal modo ottenuta deve comunque considerarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

La mappatura delle Aree di Rischio è stata estesa in sede di predisposizione del Documento per la Politica di Safeguarding e per le finalità specifiche di tale documento.

3.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito, nella sua versione attuale, da una "**Parte Generale**" e dalle seguenti singole "**Parti Speciali**" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto:

- Parte Speciale **A** reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto; reati informatici ai sensi dell'art. 24-*bis* del Decreto;
- Parte Speciale **B**
- Parte Speciale **C** reati societari indicati all'art. 25-*ter* del Decreto;
- Parte Speciale **D** reati contro la personalità individuale indicati nell'art. 25-*quater* del Decreto;
- Parte Speciale **E** reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro indicati all'art. 25-*septies* del Decreto;
- Parte Speciale **F** reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita commessi, sia a livello nazionale sia qualora le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese extracomunitario, ai sensi dell'art. 25-*octies* del Decreto;
- Parte Speciale **G** reati ambientali;
- Parte Speciale **H** reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e reati contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale **I** delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Parte Speciale **J** reati tributari
- Parte Speciale **K** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Parte Speciale **L** razzismo e xenofobia
- Parte speciale **M** impiego di cittadini irregolari

Costituiscono parte integrante del modello anche le "Procedure" a tal fine specificamente adottate.

Come già segnalato, inoltre, la Società ha adottato un Documento per la Politica di Safeguarding. Tale documento costituisce parte integrante del MOG e ne completa le Parti speciali sopra richiamate con riferimento alle categorie di reato-presupposto correlate alle pratiche discriminative sanzionate dal d. lgs. aprile 2006 n. 198 o da altre norme specifiche ovvero: prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.), impiego di lavoratori irregolari (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. 286/1998), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. 286/1998), frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989).

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto è stato valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi, al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico e ai reati transnazionali è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile, analogamente ai delitti contro il patrimonio culturale e ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e di contrabbando e contro gli animali.

3.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello “un atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Parma Calcio 1913 S.r.l. Eventuali modifiche di carattere meramente formale potranno essere apportate anche dal Presidente della Società, che ne dovrà dare informazione nel primo Consiglio di Amministrazione successivo.

CAPITOLO 4 ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

Nell'identificazione dei Protocolli, la Società ha accolto le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, le componenti del Modello che dovranno essere attuate a livello societario per garantire l'efficacia del Modello medesimo, sono:

- 1) il Codice Etico;
- 2) il Documento per la Politica di Safeguarding
- 3) il sistema organizzativo societario;
- 4) le politiche e le procedure societarie;
- 5) il sistema delle deleghe e delle procure per l'esercizio di poteri delegati;
- 6) il sistema di controllo di gestione;
- 7) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 8) il sistema disciplinare;
- 9) la mappatura dei rischi
- 10) le procedure relative al whistleblowing

Nei successivi paragrafi sono esposte in dettaglio le caratteristiche e le finalità dei Protocolli/Procedure.

Per quanto attiene le componenti di cui ai punti 7, 8 e 9 si fa riferimento ai rispettivi capitoli. Per quanto riguarda il documento di cui al punto 2, si rinvia a quanto già segnalato nel Capitolo 1.2.

4.1 IL CODICE ETICO DI PARMA CALCIO 1913 S.R.L.

Parma Calcio 1913 S.r.l. ha provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dalla Società per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nell'attività quotidiana;
- il comportamento nella conduzione delle trattative e negli affari in genere;
- la gestione dei conflitti di interesse.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i Destinatari del Modello.

4.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO SOCIETARIO

Parma Calcio 1913 S.r.l. dispone di un'organizzazione gerarchico-funzionale che consente la chiara definizione di:

- a) linee di dipendenza e riporto;
- b) attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
- c) contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini tutte le informazioni societarie sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative. Negli organigrammi sono identificate le varie aree di attività relative alle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

4.3 LE POLITICHE E LE PROCEDURE SOCIETARIE

Parma Calcio 1913 S.r.l., nell'ottica di fornire a tutti i suoi Dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività societarie e dei vincoli ai quali attenersi, cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

- 1) la liceità e l'eticità dei comportamenti;
- 2) la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
- 3) la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
- 4) un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
- 5) adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
- 6) la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

4.4 IL SISTEMA DI DELEGHE E L'ESERCIZIO DI POTERI DELEGATI

Parma Calcio 1913 S.r.l. ha attribuito specifiche deleghe operative nell'ambito dell'organo amministrativo e si avvale inoltre di un sistema di procure e deleghe interne che, per il loro carattere di stabilità, devono necessariamente essere conferite in forma scritta e rispondere ai requisiti indicati nei punti 3), 4), 5), 6) di cui al paragrafo precedente.

4.5 IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE

Parma Calcio 1913 S.r.l. adotta un sistema di controllo di gestione che è incardinato sulla pianificazione delle risorse e delle attività, che trovano la loro sintesi nel budget annuale. La costruzione del budget deve essere funzionale all'esecuzione delle successive attività di monitoraggio e controllo.

Il budget è approvato dall'organo amministrativo della Società.

CAPITOLO 5 ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

5.1 PREMESSA

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal Decreto, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo della Società (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA

Parma Calcio 1913 S.r.l., in attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in considerazione dell'attuale assetto della Società, ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento. In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo monosoggettivo. Qualora ritenuto opportuno potrà essere nominato anche un organismo in composizione collegiale. In tal caso l'organismo si dovrà dotare di uno specifico regolamento interno.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza avrà ordinariamente durata triennale, rinnovabile a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza del Consiglio di Amministrazione sarà ammessa:

- a) in tutti i casi in cui la legge ammette la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente, qualora l'OdV sia dipendente della Società
- b) per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.)
- c) nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- d) allorquando vengono meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- e) allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società ad iniziativa del membro dell'OdV.

5.3 REQUISITI DELL'ODV

L'OdV deve essere in possesso dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

A tale riguardo si precisa che:

- ai fini dell'attestazione del requisito di *autonomia ed indipendenza* è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo o che sia destinatario di incarichi professionali non occasionali;

- con riferimento al requisito della *professionalità*, l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- in merito alla *elevata continuità di azione*, l'Organismo deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

5.4 FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- **vigilare sull'effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- **verificare l'efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati;
- **fornire indicazioni sull'aggiornamento del Modello** al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e normativi ed alle modifiche della struttura societaria.

Su un piano più operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza di Parma Calcio 1913 S.r.l. i seguenti compiti:

5.4.1 AGGIORNAMENTO

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore delegato, o agli Amministratori delegati in caso di pluralità degli stessi, le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore delegato o agli Amministratori delegati in caso di pluralità degli stessi, le possibili aree di intervento;
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenete le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.

5.4.2 VERIFICHE E CONTROLLI

- Verificare periodicamente la mappatura delle Aree di Rischio, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura societaria. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del *management* e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tali segnalazioni devono essere comunicate esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo societario, da cui discende l'importanza di un processo formativo del personale;

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinare lo scambio di informazioni tra le varie funzioni societarie (anche attraverso apposite riunioni), al fine di:
 - tenere costantemente aggiornate le Aree di Rischio;
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente.
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute.

5.4.3 FORMAZIONE

- Promuovere iniziative per la formazione relativa ai vari aspetti inerenti il Modello, e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria ad una sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti e aggiornamenti.

5.4.4 VIOLAZIONI E SANZIONI

- Segnalare le eventuali violazioni del Modello e, più in generale, del Decreto, alla funzione competente, all'Amministratore delegato nonché, nell'ambito dell'attività di *reporting*, al Collegio Sindacale;
- coordinarsi con il *management* societario per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

5.4.5 REPORTING

Sono assegnate all'OdV di Parma Calcio 1913 S.r.l. due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore delegato;
- b) la seconda, su base periodica semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.5 POTERI DELL'ODV

Al fine di espletare le funzioni ed i compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'organismo di Vigilanza dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello:

- a) l'Amministratore delegato della Società, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* societario, delibera annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Safeguarding interloquiscono periodicamente ai fini della reciproca condivisione delle risultanze rilevanti delle rispettive attività, fermo restando il rispetto del principio della riservatezza degli eventuali segnalanti. In caso di eventi di particolare gravità o per i quali si rendano opportune iniziative specifiche, l'interlocazione deve avvenire con tempestività. Qualora ritenuto opportuno, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Safeguarding adottano un regolamento per disciplinare i rapporti reciproci.

CAPITOLO 6 SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

L'OdV in coordinamento con le figure preposte alla gestione delle Risorse Umane, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze della Società in relazione all'applicazione del Decreto.

6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Amministratore Delegato e dalle ulteriori figure preposte alla gestione delle Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati, fatte salve diverse soluzioni individuate e motivate da esigenze organizzative ed operative, che assicurino in ogni caso il raggiungimento dell'obiettivo:

- a) OdV: seminario iniziale volto alla illustrazione delle procedure societarie interne adottate da Parma Calcio 1913 S.r.l. e alla descrizione della struttura e delle dinamiche societarie; incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione.
- b) Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e Responsabili Interni: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito intranet dedicato all'argomento; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in Società.
- c) Altro personale: nota informativa in Parma Calcio 1913 S.r.l.; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in Società.

6.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'Amministratore delegato o delle altre funzioni apicali preposte, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

6.4 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI

Dovranno altresì essere fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

6.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti gli Esponenti Societari i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Societari hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 7.1, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Societari con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 8.

CAPITOLO 7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

7.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI SOCIETARI O DA PARTE DI TERZI

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni hanno il dovere di segnalare all'OdV:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole commissione, dei Reati;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Parma Calcio 1913 S.r.l. o suoi Esponenti Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Societari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni societarie di Parma Calcio 1913 S.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori avviati e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Societari) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui sopra qualora coinvolgano il loro operato.

7.2 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

Qualora un Dipendente desideri effettuare una segnalazione tra quelle sopra

indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale indirizzerà poi la segnalazione all'OdV. Nel caso in cui la segnalazione non dia esito o nel caso la segnalazione sia afferente al diretto superiore o qualora esigenze di protezione della riservatezza lo rendano opportuno, il Dipendente può riferire direttamente all'OdV.

I Dipendenti con funzioni dirigenziali e i responsabili delle singole aree hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere dai Dipendenti o dai componenti degli Organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale) o da eventuali soggetti terzi (Fornitori, Società di revisione, etc.)

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 7.1 direttamente all'OdV.

Per quanto concerne le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno infine essere effettuate anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@parmacalcio1913.com oppure tramite posta al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza Modello 231 c/o Parma Calcio 1913 S.r.l., Borgo Venti Marzo n. 4 - 43121 Parma (Pr) o al diverso indirizzo presso il quale sia eventualmente trasferita la sede legale della Società. Il mittente potrà utilizzare anche il sistema delle tre buste indicato nelle procedure relative al whistleblowing ai fini di una maggiore protezione della riservatezza della comunicazione.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

I canali di comunicazione sopra indicati sono stati istituiti anche per consentire la Segnalazione all'Organismo di Vigilanza, e tramite lo stesso alla Società ma con garanzia di protezione della riservatezza, di situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio concernenti:

- a) commissione, o tentativi di commissione, di qualsivoglia dei Reati Presupposto previsti dal Decreto, ancorché non espressamente trattati nel Modello;
- b) violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 (comprensivo di Codice Etico e Protocolli/Procedure);
- c) illeciti in generale.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e basate su elementi di fatto che siano precisi e concordanti; devono osservare criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti da compiere e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione; devono astenersi dal riportare fatti di contenuto generico, confuso e/o diffamatorio.

Nella descrizione di dettaglio dei fatti che originano la segnalazione non devono essere fornite informazioni che non siano strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione stessa. Coloro che effettuano Segnalazioni, ovvero qualsiasi Destinatario del Modello, non possono subire alcuna conseguenza negativa in dipendenza di tale comportamento, eccezion fatta per l'ipotesi che sia accertato che il soggetto che ha effettuato la comunicazione fosse in quel momento consapevole della falsità o della non rispondenza al vero dell'informazione riferita all'ODV.

In particolare i segnalanti sono tutelati dal divieto legislativo di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o

indirettamente – alla segnalazione: vale a dire che il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Saranno adottate sanzioni, disciplinari o di altra natura per i non dipendenti, in conformità a quanto previsto *infra* nel Modello per le violazioni del Modello stesso:

- nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante
- nei confronti dei segnalanti che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'ODV valuterà le Segnalazioni pervenute e, qualora lo ritenga opportuno, avvia le indagini del caso dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza di quanto segnalato. L'ODV potrà convocare sia il segnalante sia - ove noto - il presunto autore della violazione.

Tutte le Segnalazioni saranno gestite secondo criteri atti ad assicurare la massima riservatezza anche del segnalante, sia al momento del ricevimento, sia nelle fasi dei successivi approfondimenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo quanto si rendesse necessario per l'effettuazione delle verifiche sulle Segnalazioni e fermi restando gli obblighi di rendere informazioni a richiesta dell'autorità giudiziaria o di altre pubbliche autorità ⁽¹⁾.

Per quanto concerne le segnalazioni previste dal d. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 riguardante *la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*, si rinvia alle procedure previste per il whistleblowing che costituiscono parte integrante del Modello e che sono rese disponibili anche sul sito internet della Società (<https://www.parmacalcio1913.com/>).

La gestione e il monitoraggio dei canali di segnalazione previsti dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing possono anche essere affidati dalla Società all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV accerta che la Società esponga e renda chiaramente visibili informazioni chiare sui canali di segnalazione previsti dal d. lgs. 23/2024 nonché sulle procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni interne. L'informativa deve essere esposta anche sul sito internet della Società.

I segnalanti, al ricorrere delle circostanze previste dal decreto n. 24 / 2003 sopra richiamato, hanno la possibilità di ricorrere anche al canale di segnalazione "esterno" predisposto dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La violazione della regolamentazione e della normativa sulle segnalazioni prevista dal presente paragrafo e dal Decreto Whistleblowing è soggetta alle sanzioni indicate nel capitolo 8.

⁽¹⁾ Va ricordato che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile. Non sussiste giusta causa di rivelazione nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. Notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito (e, in particolare, devono essere mantenuti all'interno del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine).

CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

L'applicazione di tale sistema e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione di quanto previsto dal Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Costituisce grave violazione disciplinare ogni tentativo o commissione di ritorsione o di ostacolo alle segnalazioni interne, come definite e disciplinate dal Modello e dal Decreto Whistleblowing, o di violazione della riservatezza delle stesse. Costituisce altresì grave violazione del Modello la mancata istituzione o gestione dei canali di segnalazione e la mancata adozione delle procedure indicate dal Decreto Whistleblowing e successive modifiche e integrazioni.

Costituisce inoltre grave violazione disciplinare il mancato rispetto dei principi e delle regole del Documento per la Politica di Safeguarding, in quanto lo stesso costituisce parte integrante del Modello.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei Dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto riguarda l'accertamento delle mancanze in conformità al CCNL di riferimento nei confronti dei Dipendenti:

1. a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
2. nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
3. la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

In riferimento ai soggetti Dipendenti con la qualifica di calciatori, allenatori, direttori sportivi, segretari, preparatori atletici, il procedimento disciplinare seguirà le tempistiche e le modalità previsti dagli accordi collettivi di riferimento.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima:

- 1) incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** il Dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione

all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni impartite da Parma Calcio 1913 S.r.l.;

- 2) incorre nel provvedimento della **multa non superiore ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo** il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate;
- 3) incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Parma Calcio 1913 S.r.l. arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine all'integrità dei beni della stessa, ovvero compia atti contrari ai suoi interessi;
- 4) incorre nei provvedimenti del **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- 5) incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV, dall'Amministratore delegato e dalle figure direzionali preposte alla gestione delle Risorse Umane e dal Direttore Generale.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti di Parma Calcio 1913 S.r.l., delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti industriali.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di Parma Calcio 1913 S.r.l., l'OdV informerà l'Amministratore delegato o, in caso di pluralità degli stessi, gli Amministratori Delegati, ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'Amministratore delegato ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto o una violazione delle disposizioni del Documento per la Politica di Safeguarding potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.