STELLA AZZURRA BASKETBALL ACADEMY SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

STORICO DELLE REVISIONI

Prima edizione: approvata dall'Amministratore Unico in data 14 settembre 2023
Primo aggiornamento: approvato dall'Amministratore Unico in data 15 dicembre 2023
Secondo aggiornamento: approvato dall'Amministratore Unico in data xx agosto 2024

PREMESSA.....5

1. QUADRO NORMATIVO 7

1.1. Introduzione 7

1.2. Apparato sanzionatorio 10

1.3. Tentativo 12

1.4. Reati commessi all'estero 13

1.5. Efficacia esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo 13

1.6. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese 15

1.6.1. La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata 15

1.7. Codici di comportamento predisposti sulla base delle Linee Guida 16

1.7.1. Le Linee Guida della Federazione Italiana Pallacanestro 19

2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI STELLA AZZURRA BASKETBALL ACADEMY SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L. 20

2.1. Il sistema organizzativo di Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l. 22

2.2. Principi generali del controllo interno 23

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE.....25

3.1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l. 26

3.2. Definizione dei principi di controllo 27

3.3. Destinatari e campo di applicazione del Modello 29

3.4. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello 29

3.5. Attuazione del Modello 30

4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO.....30

4.1. Individuazione delle aree a rischio e dei presidi posti a controllo 30

4.2. Gestione dei flussi finanziari e procedure adottate da Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l. 34

4.3. Il Codice Etico di Gruppo 35

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 35

5.1. Premessa 35
5.1.1. Requisiti soggettivi dei componenti 37

5.2. Nomina 37

5.3. Durata e cessazione della carica 38

5.4. Funzioni e Poteri 39

5.5. Regole di condotta 41
5.5.1. Operatività 42
5.5.2. Raccolta e conservazione delle informazioni 42

5.6. Sistema di Whistleblowing e Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 42
5.6.1. Contenuto della Segnalazione 43
5.6.2. Canali di Segnalazione 44
5.6.3. Misure a tutela del segnalante e dei destinatari della protezione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 45
5.6.4. Attività dell'OdV conseguenti alla Segnalazione di rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 46

5.7. Flussi Informativi 47

5.8. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari 48

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE 49

6.1. Premessa 49
6.1.1. Misure nei confronti degli Amministratori 51
6.1.2. Misure nei confronti dei dipendenti 51
6.1.3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni 53
6.1.4. Sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 54

6.2. La Formazione e l'Informazione 54

PREMESSA

L'Amministratore Unico di **Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l.** (di seguito anche solo "**SABA**" o "**la Società**") ha deciso di dotare la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile.
Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici che i soci si pongono, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare, a tutela di tutti i portatori di interesse (c.d. *stakeholders*).

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo della Società.
Il Documento che rappresenta il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che qui di seguito è esteso, è stato approvato dall'Amministratore Unico.
In questo documento si dà conto *i)* della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001; *ii)* dell'individuazione delle attività sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; *iii)* della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" applicati.
Sono state altresì previste *iv)* le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e la reportistica da e verso tale Organismo; *v)* il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; *vi)* il sistema di gestione dei flussi finanziari; *vii)* i tratti essenziali del sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi, per quanto applicabili, relativi al rispetto degli standard previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; *viii)* le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico di Gruppo, approvato in data 6 settembre 2023, che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano all'interno e per conto di Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l. e della controllante Stella Azzurra Holding S.r.l.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche "il Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato (c.d. reati-presupposto) commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (*i*) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (*ii*) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l'elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, traffico di influenze illecite, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, frode nelle pubbliche forniture e frode in agricoltura, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 *bis*.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012, con la L. 69/2015, con il D. Lgs. 38/2017, del 15 marzo 2017 e da ultimo con il D. Lgs. 23 marzo 2023, n. 19);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015 (richiamati dall'**art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001**);

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 *quater*.1** e dall'**art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (dall'**art. 25 *octies.1* del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 *nonies* del D.Lgs. 231/2001**);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati ambientali (**art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- razzismo e xenofobia (**art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001**);
- reati tributari (**art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/2001**);
- reati di contrabbando (**art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001)**;
- delitti contro il patrimonio culturale **(art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001)**;

- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici **(art. 25-*duodevicies* del D.Lgs. 231/2001)**;
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

In sintesi, il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

L'elenco dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, aggiornato alla data di emissione del Modello, è allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 1 alla Parte Generale)**.

1.2. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001** prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni[1] (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

[1] Per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 9 del 3 gennaio 2019, la durata delle sanzioni interdittive è stata sensibilmente aumentata in relazione alla commissione dei reati presupposto previsti dagli art. 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-*bis*, quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-*ter*, comma 2, 319-*quater* e 321 c.p.

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi

possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva[2]. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001[3].

1.3. TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

---

[2] Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17*".

[3] "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero[4], alle condizioni richiamate dallo stesso art. 4.

1.5. EFFICACIA ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente.

Infatti, secondo quanto previsto dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'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 stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio ovverosia, in SABA, l'Amministratore Unico – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo altresì necessario che il Modello sia anche reso efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6, comma 2, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

---

[4] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Società deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente 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 derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, 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 stessa è tenuta (art. 7, comma 1). 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 e Gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 1).

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

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

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di

Organizzazione e Gestione si presume efficace se attua un sistema interno per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad 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 dei protocolli esistenti 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.

1.6. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

1.6.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro versione aggiornata da ultimo nel mese di giugno 2021, la *holding*/controllante potrà

essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V Sez. Pen., Sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, non solo che ciascuna società del Gruppo disponga di un Modello Organizzativo effettivo ed efficace, ma che lo stesso sia coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding* e che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi Organismi di Vigilanza.

1.7. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello possa essere redatto in conformità a codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In questa direzione, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le **Linee Guida Confindustria**, nella loro versione aggiornata al giugno 2021[5]. La predisposizione del presente Modello tiene altresì conto delle Indicazioni operative fornite da Confindustria nel giugno 2020.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state approvate per la prima volta in data 7 marzo 2002, fornendo le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e per la strutturazione del Modello.

Successivamente, in data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una "*Appendice integrativa alla Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati*

[5] Cfr. "Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" reperibile su www.confindustria.it.

introdotti dal D.Lgs. 61/2002", il quale ultimo mirava ad estendere la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ai reati societari, assicurando una maggiore trasparenza delle procedure e dei processi interni all'impresa e, quindi, garantendo un controllo più efficiente sull'operato dei *managers*, soprattutto in tema di Organismo di Vigilanza.

In data 9 aprile 2008 Confindustria ha ulteriormente modificato le Linee Guida con riferimento alle seguenti categorie di reato: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio.

In data 21 luglio 2014 è stata, poi, approvata una nuova versione delle Linee Guida, che ha adeguato il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della parte generale hanno riguardato: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte Speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case *study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Infine, all'interno dell'ultima versione delle Linee Guida, pubblicata nel mese di giugno 2021, si rinviene, tra gli altri, l'approfondimento – con riferimento alla Parte Generale – di alcuni aspetti, tra cui il sistema integrato di gestione dei rischi, i sistemi di controllo ai fini della *compliance* fiscale, il *whistleblowing* e le comunicazioni delle informazioni non finanziarie. Per quanto riguarda la Parte Speciale, è stato aggiornato l'elenco dei reati presupposto della responsabilità dell'ente, mediante l'inserimento delle fattispecie introdotte a partire dal 2014 (tra cui si ricordano i reati ambientali, i reati tributari, i reati di contrabbando e le

nuove fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione), rispetto alle quali risulta l'indicazione – come per le altre fattispecie contemplate dal decreto – delle aree di rischio e dei controlli preventivi.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a specifici punti delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del Modello adottato dell'ente. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

1.7.1. LE LINEE GUIDA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO

Il **D.Lgs. n. 39 del 2021** ha previsto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazione Benemerite di redigere, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto medesimo, le linee guida per la predisposizione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Inoltre, l'art. 33 **D.Lgs. 36 del 2021** prevede che ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

La Federazione Italiana Pallacanestro (d'ora in avanti anche solo "**FIP**") in data 31 agosto 2023 ha emanato **Linee Guida** che recepiscono le richiamate fonti normative, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta nazionale del CONI in materia e i Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.

Tali Linee Guida perseguono diversi obiettivi, tra cui, a titolo meramente esemplificativo:

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità;

- la diffusione della consapevolezza tra i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte delle Affiliate di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità alle raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, in particolar modo nei confronti dei tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti.

L'art. 6 delle Linee Guida innanzi indicate prevede che i destinatari delle stesse – tra cui certamente vi rientra la Società[6] – debbano adeguarvisi entro dodici mesi dalla relativa comunicazione. SABA, inoltre, provvederà ad individuare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni entro il 1° luglio 2024 (art. 8, co. 1 Linee Guida, cit.).

Ad ogni modo, la Società garantisce il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, uguaglianza e trasparenza, così come richiamati nel Codice Etico di Gruppo, oltre che nel Codice Etico della Federazione Italiana Pallacanestro.

2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI STELLA AZZURRA BASKETBALL ACADEMY SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l. è una società senza scopo di lucro avente ad oggetto l'esercizio di attività sportive dilettantistiche, la pratica e la promozione di ogni attività di carattere ricreativo, culturale e sociale, finalizzata al miglioramento fisico e psichico dell'individuo, nonché la promozione e, in particolare, la formazione, la preparazione e la gestione dell'attività specifica della pallacanestro, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività, agonistica in genere ad essa collegata.

[6] **L'art. 4 delle Linee Guida federali in materia prevede che Destinatari delle stesse siano le Associazioni, le Società Sportive Dilettantistiche e le Società Sportive Professionistiche affiliate alla Federazione.**

SABA agisce, pertanto, con le finalità e nel rispetto delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Pallacanestro.
Attualmente le quote societarie di SABA sono detenute al 100% da Stella Azzurra Holding S.r.l. Entrambe le società, dunque, hanno dato vita al "Gruppo Stella Azzurra" (d'ora in avanti anche solo "il Gruppo") e condividono il medesimo Codice Etico.

Vision

La *vision* di SABA S.r.l. è quella di creare valore per dipendenti, fornitori, *stakeholder*, atleti e comunità locale, contribuendo alla diffusione di una cultura sportiva improntata ai più alti valori etici.

Mission aziendale

La *mission* di SABA attiene alla più ampia diffusione dei valori sportivi nel settore della pallacanestro.

Values

SABA, in piena sintonia con il Gruppo di appartenenza, crede fermamente nel rilievo primario delle risorse umane, sia singolarmente che quali atleti e membri della collettività sociale, condividendo e diffondendo i valori e l'etica dello sport così come determinati dal Comitato Olimpico Internazionale (CIO), Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), World Anti Doping Agency (WADA), Federazione Italiana Pallacanestro (FIP).
L'affidabilità dell'intera organizzazione sportiva costituisce valore centrale nello svolgimento delle attività sociali.
Il Codice Etico di Gruppo, inoltre, prevede disposizioni rafforzate in punto di tutela degli atleti e dei minori.

Integrity and Ethics

La Società pone la massima attenzione all'integrità, in quanto agire in modo onesto ed equo rappresenta la base per il successo presente e futuro. Tutti i rapporti con i terzi e le Autorità devono essere improntati all'estrema correttezza,

trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili e nel rispetto dei loro ruoli istituzionali.

Equality

SABA supporta e rispetta la protezione dei diritti umani e della dignità nell'ambito della propria sfera di influenza e rifiuta categoricamente qualsiasi attività che possa comportare in modo diretto o indiretto qualsivoglia tipo di abuso o violazione del diritto alla vita e all'integrità fisica.

Environmental Stewardship

La Società promuove un approccio proattivo alle sfide ambientali e incoraggia i propri *partner* nello sviluppo e diffusione di condotte, tecnologie e pratiche rispettose dell'ambiente.

2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI STELLA AZZURRA BASKETBALL ACADEMY SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

Con il termine "sistema organizzativo" si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità, come richiesto dalle già citate Linee Guida di Confindustria.

L'organo societario che assume un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività di SABA, stante la ridotta dimensione aziendale, è l'Amministratore Unico**.**

SABA può avvalersi anche di uffici, *staff* e personale operativo esterni.

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla luce degli aggiornamenti normativi, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere sintetizzati come segue.

Procure e deleghe

La Società ha definito un sistema di procure e/o deleghe coerente con la struttura organizzativa e dell'assetto societario, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale.

Nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto al soggetto collettivo, lo stesso non potrà rappresentare l'ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/01.

Struttura Organizzativa

Descrive sinteticamente la struttura della Società, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle loro reciproche relazioni.

Con riguardo in particolare:

Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro

La Società si è dotata del Documento di Valutazione dei Rischi a norma del D.Lgs. 81/2008, che contiene l'elenco esaustivo delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione ed il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza. Inoltre, in considerazione della notevole quantità di attività esternalizzata o svolta in favore di terzi, particolare attenzione viene rivolta all'aggiornamento continuo del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza.

Gestione degli adempimenti ambientali

SABA si impegna nel raggiungimento dell'eccellenza anche nella gestione degli adempimenti ambientali, con una tensione costante al miglioramento di tutti i processi aziendali.

2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO

Il sistema dei poteri

La Società ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato. Sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di spesa. I limiti di tale potere di spesa sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all'interno della struttura

organizzativa. Ciò al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili.

Principi generali del sistema gestionale interno

SABA al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione in cui:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione dell'Amministratore Unico;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

Attività di controllo

Le operazioni svolte nelle aree a rischio, anche quando condotte unitamente ad altre funzioni appartenenti al Gruppo, fornitori, *partner* o soggetti terzi, sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Metodologia Seguita per l'adozione

La decisione dell'Amministratore Unico di SABA di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001 mira a dotare la Società di uno strumento volto ad evitare la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed è, altresì, un atto di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, clienti, fornitori, *etc*.) e della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e identificazione dei responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "*key officer*").

Fase 2 – As-Is Analysis

Analisi e formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Redazione di una mappatura dei processi/attività sensibili e rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo".

Fase 3 – Gap Analysis

Identificazione delle eventuali vulnerabilità e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. È stata svolta, a tal fine, una *Gap analysis* tra la situazione attuale ("*As is*") ed il Modello a tendere ("*To be*") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Redazione e aggiornamento, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

3.1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Stella Azzurra Basketball Academy Società Sportiva Dilettantistica a r.l.

Come sopra anticipato, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa ed operativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo sulle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Amministratore Unico, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- informazione circa l'adozione del Modello diretta al personale e ad altri soggetti che interagiscono con la Società, nonché formazione sui principi del D.Lgs. 231/2001 dei dipendenti;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico di Gruppo.

L'Organo Dirigente con propria decisione ha istituito l'Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il presente Modello si compone:

- della presente Parte Generale, che contiene, oltre ad una esposizione della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare, facendo peraltro rinvio al Codice Etico di Gruppo;
- di una Parte Speciale, che contiene, una descrizione dei processi/attività sensibili e dei relativi standard di controllo adottati dalla Società.

3.2. DEFINIZIONE DEI PRINCIPI DI CONTROLLO

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "*best practice*" nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili i principi di controllo di seguito definiti.

- **Regolamentazione**: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità**: *i*) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; *ii*) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.
- **Segregazione dei compiti**: separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano a certe operazioni solo persone ben identificate ed autorizzate.
- **Procure e deleghe**: i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: *i*) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii*) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.
- **Attività di monitoraggio**: finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo in coerenza con il sistema decisionale, nonché con l'intero impianto della struttura organizzativa. Riguarda l'esistenza di controlli di processo svolti dai Responsabili delle Funzioni competenti o da un ente terzo.

3.3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO

I Destinatari del presente Modello sono individuati nei componenti degli organi sociali, nei dipendenti della Società, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione e controllo della Società, nonché in tutti coloro che operano con e per la Società e sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società e in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (i c.d. "Destinatari"), ivi compresi gli eventuali dipendenti di altri enti riconducibili alla Società che prestano la loro opera in favore di SABA.

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato, per conto o in favore della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

3.4. APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo **6 comma 1, lettera a)**, del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è approvato dall'Amministratore Unico.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dall'Amministratore Unico, che opera anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nei seguenti casi:

- inserimento/integrazione di principi del Codice Etico di Gruppo;
- modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;
- eventuali modifiche organizzative della Società;
- novità normative.

In ogni caso, l'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello è garantita dall'Organismo di Vigilanza che ne promuove l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Amministratore Unico.

3.5. ATTUAZIONE DEL MODELLO

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello stesso.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Amministratore Unico, supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutti coloro che intrattengono rapporti di natura professionale con SABA.

4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

In questo senso, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate – secondo gli standard dettati dalle citate Linee Guida di

Confindustria - all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, mediante una preliminare analisi della struttura organizzativa della Società.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dall'Ente ha consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte attraverso l'analisi della documentazione sociale e attraverso colloqui con funzioni chiave, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati prima dell'adozione del Modello è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- il rischio astratto di reato, determinato considerando la frequenza e/o la rilevanza economica dell'attività;
- il livello di *compliance*, determinato considerando gli *standard* di controllo esistenti.

Come si evince dal grafico sottostante, a ciascun grado di rilevanza delle singole attività – basso, medio o alto – corrisponde un rischio astratto di reato, anch'esso qualificabile come basso, medio o alto.

In questo modo è dunque possibile stimare il rischio totale dell'attività: laddove, ad esempio, la rilevanza dell'attività sia bassa e il rischio astratto di reato alto, il rischio totale dell'attività potrà qualificarsi come medio, e così via.

INCIDENZA ATTIVITÀ	RISCHIO ASTRATTO	RISCHIO TOTALE
BASSA	ALTO	MEDIO
MEDIA	ALTO	MEDIO
ALTA	ALTO	ALTO
BASSA	MEDIO	BASSO
MEDIA	MEDIO	MEDIO
ALTA	MEDIO	ALTO
BASSA	BASSO	BASSO
MEDIA	BASSO	BASSO
ALTA	BASSO	MEDIO

La valutazione del livello di **rischio residuo**[7] di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli *standard* di controllo esistenti.

[7] Nell'ambito dei sistemi preventivi di cui al D.Lgs. 231/01 l'espressione "rischio residuo" identifica il rischio calcolato a seguito della mitigazione dovuta all'attuazione delle regole contenute nel Codice Etico, Modello Organizzativo di Gestione e Controllo Parte Generale e nei protocolli di Parte Speciale. Come noto, addivenire all'inesistenza di un "rischio residuo 231" appare un obiettivo inverosimile. In effetti, lo scopo di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è quello non già di azzerare, bensì di ridurre il rischio di commissione di reati, a tal punto da collocare lo svolgimento delle attività aziendali nell'ambito del ***rischio c.d. consentito o accettabile***. Il rischio di commissione di reati è ritenuto tale quando il sistema di prevenzione non possa essere aggirato se non fraudolentemente. Sul punto, cfr. la sentenza della Corte di Cassazione, sez. VI, 11 novembre 2021, n. 23401 del 2022, pag. 11.

RISCHIO ATTIVITÀ	LIVELLO DI COMPLIANCE	RISCHIO RESIDUO
BASSO	ALTO	BASSO
MEDIO	ALTO	BASSO
ALTO	ALTO	MEDIO
BASSO	MEDIO	BASSO
MEDIO	MEDIO	MEDIO
ALTO	MEDIO	ALTO
BASSO	BASSO	MEDIO
MEDIO	BASSO	ALTO
ALTO	BASSO	ALTO

La Società adotta un sistema di controllo interno che, con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati, prevede specifici Principi di comportamento e di controllo.

- **Principi di comportamento**, applicabili a tutti i processi sensibili, in quanto pongono regole e divieti che devono essere rispettati nello svolgimento di qualsiasi attività.
- **Principi di controllo**, applicati ai singoli processi sensibili e contenenti la descrizione mirata delle regole e dei comportamenti richiesti nello svolgimento delle rispettive attività:
  - segregazione delle funzioni: nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, è applicato il principio di separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività;
  - esistenza di procedure/norme/circolari: esistono disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante;
  - poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma sono: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii)* chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;

- tracciabilità/Archiviazione: ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

4.2. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E PROCEDURE ADOTTATE DA STELLA AZZURRA BASKETBALL ACADEMY SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

Al fine di garantire un efficace sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari, la Società ha adottato un sistema che prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie che assicurano la separazione e l'indipendenza tra: *i*) i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, *ii*) coloro che attuano tali decisioni e *iii*) coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

In tal senso, tutte le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile e il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Le operazioni riferite alle attività indicate nella successiva Parte Speciale del presente documento, e comunque tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali, devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni, o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti, pubblici o privati, in misura non conforme alle prestazioni rese all'impresa.

I finanziamenti a partiti, singoli candidati, associazioni, comitati, organizzazioni e istituzioni devono avvenire nel rispetto della legge e in piena trasparenza.

Tali principi sono stati appositamente disciplinati in specifiche procedure adottate dalla Società, che costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Tutte le procedure adottate dalla Società sono sottoposte a controllo periodico da parte degli organi di controllo della Società.

4.3. IL CODICE ETICO DI GRUPPO

Il Codice Etico di Gruppo adottato da SABA e dalla controllante Stella Azzurra Holding S.r.l., approvato con delibera dei rispettivi organi amministrativi in data 6 settembre 2023, individua i principi etici e le norme di comportamento cui deve ispirarsi la popolazione aziendale delle Società.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini di prevenire la commissione di reati costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato standard della professionalità interna;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
- la disciplina dei rapporti con i terzi (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione) anche al fine di evitare possibili episodi corruttivi.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. PREMESSA

In ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, dunque, presupposti indispensabili per il pieno funzionamento del Modello e, dunque, per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, solo "OdV") individuati dalla legge e in parte meglio specificati dalle Linee guida Confindustria, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza**:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice del comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili ed i suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali ed operativi all'interno dell'Ente;
- professionalità**:** i componenti dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- continuità di azione: intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Invece, le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, SABA ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed

al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.
La composizione è individuata in virtù delle competenze specialistiche e delle caratteristiche personali, quali etica professionale, indipendenza di giudizio ed integrità morale.
L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa - attestata da specifica dichiarazione all'atto della nomina - quali relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con esponenti dei vertici aziendali, del Collegio Sindacale e conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicarne l'indipendenza.
In particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV: *i)* i soggetti che svolgono compiti operativi nell'ambito delle attività che costituiscono oggetto di controllo da parte dell'OdV; *ii)* coloro che sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro continuativo di prestazione d'opera retribuita, i cui corrispettivi siano tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio; *iii*) la persona nei confronti della quale sia stata emessa sentenza di condanna, anche se non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; *iv)* coloro che si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cod. civ.

5.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico, sulla base dei *curricula* dei possibili professionisti, e il componente nominato deve accettare formalmente l'incarico attraverso una dichiarazione scritta attestante l'assenza delle cause di incompatibilità e ineleggibilità sopra descritte.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa adempiere alle attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica, attività di valutazione dei rischi, richiesta di eventuali consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è diritto dell'OdV richiedere altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dall'Ente.

Il *budget* consente all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza, nonché con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente resta in carica per la durata di tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se - nel corso della carica - un componente dell'OdV si dimette dal suo incarico, l'Amministratore Unico provvede alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il nuovo componente decade dall'incarico con il cessare degli altri componenti precedentemente nominati.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Amministratore Unico.

Il venir meno - in data successiva alla nomina - di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere tempestivamente comunicata all'Amministratore Unico da parte dell'interessato.

In caso di morte di un componente dell'OdV (se quest'ultimo è collegiale il Presidente deve darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico), l'Amministratore Unico deve provvedere ad una nuova nomina.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- colposo e/o doloso inadempimento dei compiti dell'OdV e/o l'adempimento con colpevole ritardo degli stessi;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo), l'omessa redazione della relazione informativa periodica all'Amministratore Unico;
- "omessa o insufficiente vigilanza" – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

5.4. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Ente. In ogni caso, l'Amministratore Unico è chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV vigila:

- sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i Destinatari, come definiti al paragrafo 3.3;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello dell'Ente di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a innovazioni normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso a documenti aziendali, riservati e non, ad informazioni o dati, a

procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili, nel rispetto della normativa vigente.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- attivare un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, dandone tempestivamente comunicazione all'Amministratore Unico;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dall'Ente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

I singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza, a prescindere che siano interni o esterni, sono soggetti autorizzati al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 29 del

Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679[8]. Il componente dell'Organismo di Vigilanza, unitamente ai referenti e/o segretari dell'Organismo di Vigilanza, riceve da SABA l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, nonché, nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, le istruzioni relative alle misure tecniche ed organizzative da adottare al fine di garantire la protezione dei dati trattati.

5.5. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nel rispetto della lettera e dello spirito del Modello e del D.Lgs. 231/2001;
- obiettività: i componenti dell'OdV non devono partecipare attivamente ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare all'Amministratore Unico i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge. Tutti i dati sensibili di cui sia titolare l'Ente devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali e di privacy così come previsto dal regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679, meglio noto con la sigla GDPR.

[8] Si veda sul punto il Parere del 12 maggio 2020, con il quale il Garante della Privacy, pronunciandosi in merito alla qualificazione soggettiva degli Organismi di Vigilanza *ex* D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso debba essere considerato *«parte dell'ente»* e quindi individuato i singoli componenti dello stesso quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati *ex* art. 29 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679 (GDPR).

5.5.1. OPERATIVITÀ

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività di competenza.

L'attività dell'OdV sarà condotta anche attraverso apposite riunioni che potranno essere tenute presso la sede dell'Ente o altrove, anche tramite mezzi di comunicazione a distanza, nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

L'OdV può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture dell'Ente.

Nel rispetto della normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni funzione dell'Ente senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato opportuno allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel regolamento adottato dall'OdV stesso. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

5.5.2. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, segnalazioni e relazioni previste dal Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio ad accesso riservato.

5.6. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La **Legge 179/2017** ha introdotto l'obbligo per tutte le Società dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *Whistleblowing*), incidendo sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'articolo citato ha subito modifiche con il D.Lgs. n. 24/2023, di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Con il menzionato provvedimento, il legislatore ha ridisegnato la disciplina in materia di Whistleblowing previgente che era differenziata in base alla natura pubblica o privata dell'ente nell'ambito del quale venivano svolte le segnalazioni, nonché, per gli enti privati, all'adozione del Modello[9].

La normativa richiamata ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che ivi erano state introdotte con la Legge n. 179 del 2017 e disponendo che il Modello debba prevedere, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

In particolare, in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24 del 2023, la Società ha implementato un'apposita procedura alla quale si rinvia e che costituisce parte integrante del presente Modello. La procedura richiamata disciplina:

- i canali interni di segnalazione;
- le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

5.6.1. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

[9] Il D.Lgs. n. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica anche nei casi di:

- rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il D.Lgs. n. 24/2023 si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni devono contenere quantomeno i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati (se conosciute);
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti o altre informazioni utili a riscontro dei fatti segnalati.

È fatto divieto di presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate. In particolare, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede che le misure di protezione ivi previste si applicano ai relativi destinatari quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del menzionato D.Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione è veicolata tramite i canali interni disciplinati dalla procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La violazione del divieto, così come l'omessa segnalazione, costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare del presente Modello.

Non possono formare oggetto di segnalazione le mere lamentele personali, in quanto tali irricevibili.

5.6.2. CANALI DI SEGNALAZIONE

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sono predisposti appositi canali di segnalazione.

Tutte le segnalazioni devono pervenire:

• Posta ordinaria: i Segnalanti potranno inviare la propria Segnalazione mediante comunicazione scritta consegnata tramite posta ordinaria da indirizzare al Gestore della Segnalazione, all'Avv. Davide Tupputi, Deloitte Legal Società tra

Avvocati a r.l. S.B., Corso Vittorio Emanuele II, 83, Bari - 70122 – Italia. La Segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore della Segnalazione;

• Incontro diretto con il Gestore della Segnalazione: i Segnalanti potranno contattare via posta ordinaria, all'indirizzo sopra riportato, o al seguente numero di telefono (+39 0808680845), il Gestore della segnalazione per organizzare un incontro diretto.

Il soggetto segnalante adotta il canale di comunicazione ritenuto più idoneo rispetto alla natura, all'urgenza ed al contenuto della segnalazione, prediligendo, ove possibile, la modalità telematica

5.6.3. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI DESTINATARI DELLA PROTEZIONE AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023

Il gestore della segnalazione ha l'obbligo di mantenere la riservatezza sulla segnalazione.

In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincerci, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nei confronti del segnalante sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente[10], alla segnalazione.

[10] In particolare, il D.Lgs. n. 24/2023 cita, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie che possono rientrare nel concetto di ritorsione:

- licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

Non integra atto di ritorsione l'applicazione del sistema disciplinare nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, secondo quanto specificato nel successivo paragrafo in materia di sistema sanzionatorio. L'accertamento giudiziale del dolo o della colpa grave comporta la caducazione delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023, dovendosi dare corso all'attivazione del sistema disciplinare.

La violazione delle misure di tutela del segnalante, costituisce violazione del Modello e, come tale, è sanzionabile ai sensi del Sistema disciplinare del presente Modello.

5.6.4. Attività dell'OdV conseguenti alla Segnalazione di rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023

Le segnalazioni di rilevanza 231 saranno oggetto di valutazione a cura dell'Organismo di Vigilanza, il quale, seguendo la procedura in materia di Whistleblowing sopra richiamata, potrà richiedere ad ogni esponente della Società qualsiasi genere di informazione e/o documentazione utile alla propria attività di verifica e controllo. Il soggetto richiesto dovrà ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'OdV.

Delle attività investigative compiute dall'Organismo di Vigilanza sarà redatto apposito verbale. L'Organismo di Vigilanza dovrà adempiere all'obbligo di riservatezza come esplicitato dal D.Lgs. n. 24/2023.

- il mutamento delle funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

All'esito dell'attività di verifica, se la segnalazione si rivelerà infondata, l'Organismo di Vigilanza procederà a richiedere l'archiviazione della segnalazione, conformemente alla procedura in materia adottata dalla Società.

5.7. FLUSSI INFORMATIVI

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa dell'Ente o la variazione delle aree di attività dell'impresa;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici superiori ad un determinato importo che verrà definito dall'Organismo di Vigilanza e che sarà oggetto di condivisione con la Funzione competente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano l'Ente o suoi dipendenti od organi societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Ente in caso di avvio di procedimento giudiziario in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o reati ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico di Gruppo, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione dello stesso. In particolare:

- qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello,

inviano una comunicazione all'Organismo di Vigilanza con una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza e l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;

- devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
  - il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
  - gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al sistema disciplinare.

5.8. *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, sull'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello con presunta commissione di reati, una comunicazione immediata.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dai soggetti competenti a seguito di violazioni del Modello;

- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello, l'implementazione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello stesso.

Per violazione del Modello si intende altresì la violazione degli obblighi di comunicazione cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante nella Società qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

I comportamenti illeciti degli Amministratori e dei dipendenti, così come qualsiasi inosservanza del Modello, configurano violazioni dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nella Parte Speciale del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle procedure aziendali vigenti.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.Lgs. 231/2001, per una più adeguata aderenza della sanzione alla violazione commessa si è proceduto nei seguenti termini.

Costituiscono violazione, sanzionabile dal punto di vista disciplinare, anche i seguenti comportamenti (il cui elenco non esaurisce, peraltro, le ipotesi di illecito disciplinare):

- violazione delle misure di tutela previste dalla legge nei confronti di coloro che abbiano proceduto, a tutela dell'integrità dell'ente, a segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e/o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolta;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- ogni altro comportamento, commissivo od omissivo, che leda o metta in pericolo l'interesse della Società all'efficace attuazione del Modello.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare, alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p. e dei principi giuslavoristici vigenti, taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi sono desunti dalle circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente deve darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Nella valutazione del livello di gravità della mancanza sono considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento ovvero il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. essersi attivati per neutralizzare le conseguenze negative della condotta);

- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- attività svolta;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnino l'illecito disciplinare.

6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare l'Assemblea dei Soci, mediante relazione scritta.
Sarà quindi quest'ultima a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni nel rispetto della normativa vigente, nei casi più gravi, anche proponendo la revoca dalla carica.

6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza, da parte dei dipendenti della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico di Gruppo costituisce parte fondamentale delle obbligazioni contrattuali degli stessi ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.
La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello costituisce, pertanto, un illecito disciplinare sanzionabile nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori") e del CCNL applicato.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti irrogabili nei confronti dei dipendenti possono consistere in:

- Rimprovero verbale o scritto: incorre in tale sanzione il dipendente che non osservi correttamente o violi una previsione del Modello o una procedura in uno dei suoi aspetti formali (ad esempio, non dia pronta comunicazione scritta al proprio responsabile di funzione circa l'avvio di una procedura o

non richieda prontamente uno dei visti previsti dalla procedura, pur avendo ricevuto verbalmente le necessarie autorizzazioni);

- Multa: incorre in tale sanzione il Soggetto che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione: incorre in tale sanzione il dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- Trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto: incorre in tale sanzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.
- Licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto: incorre in tale sanzione il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento, in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti e/o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto

gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto, nonché all'eventuale recidiva.

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è il Rappresentante Legale della società, il quale comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare e non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.
All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.1.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

I collaboratori esterni devono rispettare le regole ed i valori etici cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività e, pertanto, in caso di violazione sono passibili di sanzioni.
A tal fine, la Società inserisce, all'interno dei contratti di consulenza, appalto e servizi professionali stipulati con tali soggetti, apposite clausole di recesso e/o risoluzione in caso di violazione dei principi etici esistenti in SABA e in tutti i casi in cui non siano rispettati i doveri di lealtà, correttezza e diligenza nei rapporti instaurati.
Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.

6.1.4. SANZIONI AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001, Whistleblowing, sono previste:

- sanzioni nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- sanzioni nel caso in cui non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui alla normativa applicabile, nonché quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

6.2. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'efficace attuazione di quanto previsto dal presente Modello, SABA assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico di Gruppo, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, essa, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia, prevede un adeguato programma di formazione a seguito di ogni adozione di una nuova versione del Modello o, comunque, almeno ogni tre anni dall'ultima adozione. La formazione viene erogata attraverso sessioni in aula o da remoto al termine delle quali i partecipanti sono chiamati alla compilazione di un questionario predisposto

dall'OdV per verificare la corretta comprensione dei contenuti dell'attività formativa, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che ispirano i loro comportamenti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per gli Amministratori e i dipendenti della Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato. Si considera effettuata la formazione se svolta nell'ambito della società controllante.

Da ultimo, deve essere garantita anche ai soggetti terzi e ai dipendenti delle altre Società del Gruppo che operano per conto di SABA la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico di Gruppo), nonché i protocolli di controllo.