

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEI RISCHI SPORTIVI (MORS)

*Ai sensi dell'art. 7 comma 5 Statuto F.I.G.C.
come richiamato dall'art. 7 Codice di Giustizia Sportiva
e secondo le Linee-Guida F.I.G.C.
di cui al C.U. 96/A del 3 ottobre 2019*

PARTE GENERALE

RIMINI FC



30 NOVEMBRE 2024

RIMINI FC



NOTA

Il presente Modello è protetto da diritti di proprietà intellettuale a livello nazionale ed europeo e non può essere ceduto, estratto, copiato, utilizzato e riadattato o comunque reso servibile per altri scopi ed utilizzatori in quanto derivante da attività peritale specifica per la società. I trasgressori saranno denunciati all'autorità competente.

INDICE

PRINCIPI GENERALI	5
PREMESSA	
FINALITÀ DEL MODELLO	
STRUTTURA DEL MODELLO	
DESTINATARI DEL MODELLO	
SEZIONE I – QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO.....	8
GIUSTIZIA SPORTIVA DELLA FIGC	
RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ	
ESCLUSIONE O ATTENUAZIONE DI RESPONSABILITÀ	
INFRAZIONI-PRESUPPOSTO	
REATI A MATRICE “SPORTIVA” DEL D.LGS. 231/2001	
SEZIONE II – QUADRO DI RIFERIMENTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ RIMINI FC SRL	13
SOCIETÀ RIMINI FC SRL	
PERCORSO SPORTIVO	
QUADRO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE	
LEADERSHIP E IMPEGNO	
RUOLI E RESPONSABILITÀ	
SEZIONE III – MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO DEI RISCHI SPORTIVI (MORS)	26
RUOLO DEL MODELLO	
REQUISITI DEL MODELLO	

SEZIONE IV – MORS DELLA SOCIETÀ RIMINI FC SRL 32

ATTIVITÀ DI CONFORMITÀ ALLE LINEE GUIDA

VALUTAZIONE DEI RISCHI

CODICE ETICO

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ED ESTERNO

ORGANISMO DI GARANZIA

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNO

SISTEMA DISCIPLINARE

VERIFICHE, RIESAME E MONITORAGGIO

MIGLIORAMENTO CONTINUO

APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO



PRINCIPI GENERALI

PREMESSA

La società **RIMINI FC SRL** (di seguito anche “*Società*”) nel più ampio quadro di definizione di un quadro gestionale conforme alle previsioni ed agli strumenti normativi e regolamentari e sensibile alla necessità di favorire le migliori condizioni di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva – così come sancito dall'art. 4, comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva – ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare il proprio sistema integrato di vigilanza e controllo, procedendo all'attuazione ed al regolare aggiornamento di un **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEI RISCHI SPORTIVI** (di seguito anche “**MORS**” o “**Modello**”) idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in conformità alla previsione di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C. così come richiamato dall'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva e dalle Linee-Guida di cui al C.U. n.96/a del 3 ottobre 2019.

FINALITÀ DEL MODELLO

La società **RIMINI FC SRL** con l'adozione del presente Modello si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rafforzare il percorso ispirato ai principi di lealtà, correttezza e probità e la ferma condanna di ogni violazione di questi, anche se la Società potesse essere apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto sempre contraria, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui la Società si conforma nella gestione della propria attività sportiva;
- avvisare i Destinatari che la commissione – anche nelle forme di tentativo o favoreggiamento in senso attivo e passivo – di un illecito di natura “sportiva” sportivo li rende passibili di provvedimenti sanzionatori nei confronti della Società ben oltre ni sul piano sportivo e di legge;

- imporre il dovere per tutti i Destinatari di conformarsi alle disposizioni ed agli obblighi di comportamento previsti nel presente Modello con richiamo, in generale, a tutti gli altri strumenti di regolamentazione aziendale adottati dalla Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di illeciti sportivi rilevanti ai fini del Codice di Giustizia Sportiva e all'implementazione di misure idonee e strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti stessi.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello, orientato alla prevenzione di tutti gli atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità nel quadro dell'attività sportiva, si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** descrive:

- i contenuti normativi di riferimento e le relative sanzioni, desumibili dal Codice di Giustizia Sportiva e dalle previsioni delle altre fonti regolamentari della Federazione Italiana Giuoco Calcio da cui derivano impegni ed obblighi a carico della Società, dei dirigenti, dei soci e non soci e dei tesserati (*Sezione prima*);
- il contesto organizzativo, inteso come l'insieme del quadro culturale e storico del club, la leadership e l'impegno della Società nonché la descrizione delle strutture funzionali (organigramma) e impiantistiche di supporto alle attività di preparazione sportiva, educativa ed istruttiva (*Sezione seconda*);
- gli elementi costitutivi del Modello, sia nella sua fase di realizzazione (ricognizione dei rischi, mappatura delle aree sensibili, *risk assessment* e linee guida delle procedure di prevenzione e tutela) che di attuazione (organismo di vigilanza, segnalazione illeciti), formazione, informazione e notorietà, nonché di monitoraggio ai fini del riesame, dell'aggiornamento del Modello e delle procedure per un ottimale miglioramento continuo dello strumento e della sua capacità di controllo dell'attività (*Sezione terza*).

La **Parte Speciale** definisce il sistema procedurale di vigilanza e controllo nonché l'insieme

di principi e regole di comportamento ritenute (“*protocolli di gestione attività sportiva*”) idonee a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione delle infrazioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i “Destinatari”) e devono impegnarsi a rispettarne il contenuto:

- dirigenti, soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle Società ovvero coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i tesserati ai sensi della normativa federale (calciatori, tecnici e collaboratori gestionali), lavoratori subordinati, parasubordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati anche presso sedi secondarie rispetto alla sede sociale;

Tali Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, nonché di tutte le norme di comportamento che dovessero scaturire da Regolamenti, Codici e Modelli comunque denominati ugualmente orientati a favorire i doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti contrattuali instaurati con la Società.

Inoltre, sono da considerarsi ugualmente obbligati come i Destinatari a conformare i propri comportamenti al quadro normativo sopra delineato – per le attività di rispettiva competenza – anche quei Soggetti Terzi che, pur non appartenendo alla Società, sono comunque addetti a servizi della Società stessa (es. servizi presso i centri sportivi di allenamento e le strutture di accoglienza ed educative) o svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse della Società o comunque rilevanti per l'ordinamento federale. In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano: gli agenti sportivi, i fornitori di beni e servizi rilevanti per l'ordinamento federale e gli *outsourcer*, i consulenti di varia natura, le famiglie degli atleti, gli accompagnatori e tutti quei soggetti che svolgono attività comunque rilevanti per l'ordinamento federale

SEZIONE I

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

GIUSTIZIA SPORTIVA DELLA FIGC

Il sistema disciplinare della Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito “F.I.G.C.”) è il complesso di norme e procedure poste a presidio e garanzia del rispetto del quadro normativo federale nei rapporti e nelle attività svolte in ambito federale da tutti soggetti affiliati (le società) e tesserati (le persone fisiche).

Il nuovo Codice di Giustizia Sportiva (di seguito “CGS”) – approvato dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. con deliberazione n. 258 dell’11 giugno 2019 – disciplina le fattispecie dei comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e regola l’ordinamento processuale sportivo nonché lo svolgimento dei procedimenti innanzi agli organi del sistema della giustizia sportiva della FIGC.

Ai sensi dell’art. 2 CGS, “Il Codice si applica alle società, ai dirigenti, agli atleti, ai tecnici, agli ufficiali di gara e ad ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l’ordinamento federale. Il Codice si applica, altresì, ai soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle società, alle persone comunque addette a servizi delle società stesse e a coloro che svolgono qualsiasi attività all’interno o nell’interesse di una società o comunque rilevanti per l’ordinamento federale”.

RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

L’articolo 6 CGS prevede i profili di responsabilità in cui incorre la società in correlazione, ovviamente, delle condotte dei vari soggetti che ad essa sono collegati da (diverse tipologie di) rapporti organici e funzionali.

- 1. La società risponde direttamente dell’operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.*
- 2. La società risponde ai fini disciplinari dell’operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all’art. 2, comma 2.*

3. *Le società rispondono anche dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette a servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia su quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di queste ultime.*
4. *La società risponde della violazione delle norme in materia di ordine e sicurezza per fatti accaduti prima, durante e dopo lo svolgimento della gara, sia all'interno del proprio impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti. La mancata richiesta dell'intervento della Forza pubblica comporta, in ogni caso, un aggravamento delle sanzioni.*
5. *La società si presume responsabile degli illeciti sportivi commessi a suo vantaggio da persone che non rientrano tra i soggetti di cui all'art. 2 e che non hanno alcun rapporto con la società. La responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito.*

ESCLUSIONE O ATTENUAZIONE DI RESPONSABILITÀ

Il nuovo Codice di Giustizia Sportiva del 2019 introduce, per la prima volta nell'ordinamento sportivo federale, una procedura in base alla quale la società può sottrarsi oppure vedere fortemente attenuata la sua responsabilità, ai sensi dell'art. 6 CGS.

L'art. 7 CGS, infatti, espone quanto segue: *“Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto”*.

Da tale facoltativa adesione a questa forma di autoregolamentazione sul piano organizzativo, la società ha tratto la possibilità di realizzare il presente Modello.

Nell'incentivare l'adozione di modelli organizzativi che favoriscano la prevenzione di illeciti di tipo sportivo, l'ordinamento federale mira ad incentivare una gestione ordinata delle società nel solco della conformità ai dettati normativi e, di contro, della possibilità di usufruire di rilevanti vantaggi processuali e disciplinari in termini di esclusione o di attenuazione dell'impatto delle responsabilità.

In tal senso la Società coglie questa opportunità per migliorare il proprio quadro organizzativo e la propria struttura gestionale e per tutelare e garantirsi una posizione di vantaggio a tutela e garanzia della propria posizione sul piano disciplinare, economico e

reputazionale.

Alla luce di tali prescrizioni, la Società – in un’ottica di proazione – ha inteso adeguare la propria organizzazione a quanto previsto in sede sportiva (e amministrativa), in maniera tale da garantire la massima efficacia preventiva di reati ed illeciti sportivi.

INFRAZIONI-PRESUPPOSTO

Nel Capo IV “*Infrazioni*” del Titolo II “*Norme di Comportamento*” della Parte I “*Disciplina*” del Codice sono esposte le principali infrazioni/illeciti di natura sportiva che possono coinvolgere i Destinatari:

Art. 22 - Doveri generali di comportamento e riservatezza

Art. 23 - Dichiarazioni lesive

Art. 24 - Divieto di scommesse e obbligo di denuncia

Art. 25 - Prevenzione di fatti violenti

Art. 26 - Fatti violenti dei sostenitori

Art. 27 - Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche

Art. 28 - Comportamenti discriminatori

Art. 29 - Esimenti e attenuanti per i comportamenti dei sostenitori

Art. 30 - Illecito sportivo e obbligo di denuncia

Art. 31 - Violazioni in materia gestionale ed economica

Art. 32 - Doveri e divieti in materia di tesseramenti, trasferimenti, cessioni e controlli societari

Art. 33 - Infrazioni relative ad emolumenti, ritenute, contributi e Fondo di fine carriera

Art. 34 - Violazione del vincolo di giustizia

Art. 35 - Condotte violente nei confronti degli ufficiali di gara (non sono previste sanzioni a carico delle società)

Art. 36 - Altre condotte nei confronti degli ufficiali di gara (non sono previste sanzioni a carico delle società)

Art. 37 - Utilizzo di espressione blasfema (non sono previste sanzioni a carico delle società)

Art. 38 - Condotta violenta dei calciatori (non sono previste sanzioni a carico delle società)

Art. 39 - Condotta gravemente antisportiva (non sono previste sanzioni a carico delle società)

REATI A MATRICE “SPORTIVA” DEL D.LGS. 231/2001

Va inoltre precisato che, ai fini di una ottimale integrazione del presente Modello con il MOGC ex D.Lgs. 231/2001 – e pur con le esclusioni di competenza richiamate nelle Linee-Guida di cui al C.U. 96/2019 di cui si dirà in seguito (trattandosi di reati puniti dal Codice Penale e non violazioni di norme sportive) – sono previsti all’articolo 25-¹ quaterdecies¹ anche come reati la “*frode in competizione sportiva*” e l’“*esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse*”, di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.

Si tratta dell’unica ipotesi di reato-presupposto del MOGC 231/2001 che il Legislatore ha riservato per fattispecie che riguardano tipicamente la sfera sportiva e che – anche alla luce dei rapporti tra ordinamenti definito dalla legge 280/2003 – si “sovrappone” quasi perfettamente a quella determinatasi nel quadro federale.

Il reato di frode sportiva (art. 1 L. 401/1989) prevede sanzioni nei confronti di chiunque offra o prometta denaro oppure altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal CONI o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compia altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo.

Il reato di esercizio abusivo di giuoco o di scommesse (art. 4 L. 401/1989) prevede invece sanzioni nei confronti di chiunque eserciti abusivamente l’organizzazione di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario o comunque organizzi scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) o dalle organizzazioni da esso dipendenti.

¹ Introdotto dalla legge 3 gennaio 2019 n. 39, recante la “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”.

Le due fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, sono inserite nelle previsioni di cui rispettivamente agli articoli 30 e 24 del Codice di Giustizia Sportiva FIGC. La coincidenza delle previsioni normative caratterizzanti i comportamenti vietati, pertanto, integrano perfettamente il piano di prevenzione che la Società intende attuare sia con il presente Modello che con il MOGC 231/2001.

Attraverso un articolato e convergente sforzo di tipicizzazione ai fini preventivi dei comportamenti dei Destinatari, il presente Modello si presenta come senza dubbio idoneo per coprire il rischio di commissione di tali illeciti/reati anche ai fini del MOGC 231/2001, facendo salve anche la responsabilità amministrativa della Società ai fini della disciplina del D.Lgs. 231/2001.

SEZIONE II

QUADRO DI RIFERIMENTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ RIMINI FC SRL

SOCIETÀ RIMINI FC SRL

La società RIMINI FC SRL” – in forma abbreviata "RIMINI FC SRL" – ha sede legale nella città di Rimini, C.F./P.I. n. 04284870401, con iscrizione alla Camera di Commercio della Romagna con il numero REA n. RN - 334023.

Desunto dallo Statuto societario, la società ha il seguente oggetto sociale:

LA SOCIETA' HA PER OGGETTO ESCLUSIVO L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SPORTIVE ED IN PARTICOLARE, LA FORMAZIONE, LA PREPARAZIONE E LA GESTIONE DI SQUADRE DI CALCIO NONCHE' LA PROMOZIONE E L'ORGANIZZAZIONE DI GARE, TORNEI ED OGNI ALTRA ATTIVITA' CALCISTICA IN GENERE, CON LE FINALITA' E CON L'OSSERVANZA DELLE NORME E DELLE DIRETTIVE DELLA FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO E DEI SUOI ORGANI (DI SEGUITO F.I.G.C.).

PER L'ATTUAZIONE DELL'OGGETTO SOCIALE LA SOCIETA' PUO':

- A) COMPIERE OGNI OPERAZIONE DI CARATTERE MOBILIARE, IMMOBILIARE E FINANZIARIO CHE FOSSE RITENUTA UTILE, NECESSARIA E PERTINENTE;*
- B) PROMUOVERE E PUBBLICIZZARE LA SUA ATTIVITA' E LA SUA IMMAGINE UTILIZZANDO MODELLI, DISEGNI, SEGNI DISTINTIVI ED EMBLEMI, DIRETTAMENTE O A MEZZO TERZI.*

LA SOCIETA' PUO' DETENERE PARTECIPAZIONI ANCHE IN SOCIETA' PRODUTTIVE DI SERVIZI E COMMERCIALI COMUNQUE CONNESSE CON IL PROPRIO OGGETTO SOCIALE.

PERCORSO SPORTIVO

Il Rimini Football Club, meglio conosciuto come Rimini Calcio, è una società calcistica italiana con sede nella città di Rimini.

Il calcio a Rimini nasce ufficialmente nel 1912 nel novero delle attività della società Polisportiva Libertas. La prima società indipendente viene però fondata solo nel 1916 con la

denominazione di Rimini Football Club.

La maglia è a scacchi biancoverdi e la prima partita viene giocata il 12 marzo 1916 contro la Vis Pesaro (risultato 1-0; nel ritorno 2-2). Nel 1920 si torna sotto la Libertas ma cambiano i colori che diventano biancorossi.

Nella sfida con la “Renato Serra” Cesena appaiono per la prima volta le maglie a quarti contrapposti bianco-rossi. Si gioca a livello regionale ma con il passare degli anni il calcio a Rimini diventa sempre più diffuso fino a richiamare allenatori anche a carattere nazionale ed i primi giocatori non riminesi.



1920



1960



1966



1992



1994



1995



2006



2016



2024

La prima promozione in Serie B

Gaspari promette la Serie B in tre anni e per le prime due stagioni la promozione sfugge per

un soffio: secondo posto dietro la Sambenedettese nel 1973-1974 e dietro il Modena per due punti nel 1974-1975. La promessa è mantenuta l'anno successivo quando il Rimini, allenato da Cesare Meucci, conquista la Serie B.

I biancorossi vi restano per tre stagioni durante le quali si siedono sulla panchina allenatori come Helenio Herrera, nella stagione 1978-1979 subentrando a stagione in corso all'esonerato Giorgio Sereni, e Osvaldo Bagnoli.

In Serie C1 il Rimini resta un solo anno, perché con Maurizio Bruno alla guida e con giocatori in campo come Mariani, Franceschelli e Sartori è di nuovo Serie B dopo un appassionante duello con il Forlì. Il presidente era Dino Cappelli, che restò in carica per sette anni, dal 1979 al 1985 e dal 1987 al 1988, e lanciò in panchina Arrigo Sacchi.

Nel 1980-1981 il Rimini vive un'annata storica, ottenendo uno dei suoi migliori piazzamenti conquistando con 36 punti il nono posto in campionato, nel quale riesce anche a fermare il Milan allo Stadio Romeo Neri per 2-2.

La lenta ripresa del Rimini fino alla riconquista della vetta della classifica ottenuta alla fine dell'anno solare 2000, con allenatore Claudio Maselli e con giocatori come Maurizio Neri, Claudio Clementi, Luigi Consonni e Alessio Ballanti. All'inizio del girone di ritorno il Rimini perse via via contatto con il Chieti capolista e poi con il Lanciano. In primavera il Rimini recupera fino ad arrivare in testa con due punti di vantaggio sul Lanciano (sconfitto nel recupero dalla Rondinella) a tre partite dal termine del campionato. Poi, a causa della sconfitta in casa col Prato alla terzultima di campionato, il Rimini perde definitivamente la vetta della classifica.

Nel campionato 2001-2002 il Rimini sfiora la promozione in Serie C1 per il quinto anno consecutivo. Il Rimini totalizza 65 punti, sufficienti per disputare i play-off, in cui deve affrontare la Sambenedettese. Nella gara di andata allo Stadio Riviera delle Palme pareggia per 2-2 con i gol di Bordacconi e Luconi, ma una settimana più tardi al Romeo Neri festeggiano gli avversari, grazie al gol rossoblù di De Amicis.

Nell'estate del 2002 arriva sulla panchina biancorossa l'umbro Leonardo Acori. La squadra parte a ritmo lento, ma dalla settima giornata, conquistando una storica vittoria allo Artemio Franchi con la nuova Fiorentina grazie ad una doppietta di Di Nicola, il Rimini inizia ad

ottenere risultati migliori. Il girone d'andata del campionato sarà caratterizzato da un testa a testa con la squadra viola. Nel girone di ritorno, a fine febbraio, la Florentia Viola (questa la denominazione ufficiale di quell'anno) si presenta allo stadio Romeo Neri sotto di due punti, ma vince per 2-0 e sorpassa il Rimini in classifica. La squadra di Acori non riuscirà più a riprendere la vetta, ma mantiene il secondo posto, che vale la sesta partecipazione consecutiva ai play-off. Questa volta il Rimini incontra il Grosseto in semifinale e il Gubbio in finale. Con quest'ultimo ottiene prima una vittoria in trasferta per 1-0 grazie al rigore di Bordacconi, e poi un pareggio per 0-0 in casa che vale il ritorno in Serie C1 dopo 14 anni.

Il Rimini affronta il primo campionato di C1 con la squadra quasi completamente confermata. La squadra parte a rilento con 9 punti in 9 giornate, ma alla decima giornata ottiene la vittoria nel derby con il Cesena, dopo 40 anni dalla precedente. Progressivamente i biancorossi ottengono migliori risultati, fino ad ottenere il quarto posto finale e l'ammissione ai play-off. In semifinale incontrano proprio il Cesena con cui prima pareggiano per 1-1 in casa, e poi perdono per 2-0 il ritorno allo Stadio Dino Manuzzi.

L'anno successivo il Rimini, sempre con alla guida Leonardo Acori, riesce a vincere il campionato e a riconquistare la Serie B. Tra i protagonisti di questa stagione ci sono il capocannoniere Zlatan Muslimović e il capitano Adrián Ricchiuti, che con il resto della rosa riescono a distaccare l'Avellino e il Napoli fino al termine del campionato. Al termine della stessa stagione 2004-2005 vince la Supercoppa di serie C, battendo in casa la Cremonese per 5-2 e vincendo in trasferta per 4-2.

Il ritorno in Serie B

La squadra, nel campionato 2005-2006, è composta in gran parte dagli artefici della promozione e si segnala per le vittorie contro Torino e il Brescia. Alla fine del girone d'andata, il Rimini si trova a ridosso della zona play-off, ma nel girone di ritorno il Rimini non riesce a vincere per 14 giornate consecutive (9 pareggi e 5 sconfitte), serie interrotta con la vittoria casalinga con il Crotone. La squadra si ritrova quindi in prossimità dei play-out, ma si salva direttamente grazie al pareggio sul campo del Vicenza e alla vittoria del Catania sull'AlbinoLeffe all'ultima giornata, distaccando di due lunghezze i bergamaschi, coi quali

vantava anche superiorità con la classifica avulsa.

Il campionato 2006-2007 vede una squadra rifondata per l'obiettivo play-off. Nella prima giornata del campionato il Rimini conquista un importante risultato, pareggiando per 1-1 con la Juventus, la squadra più titolata del calcio italiano, ma quel giorno era al suo esordio nella serie cadetta. Il 22 dicembre 2006, grazie alla vittoria sullo Spezia allo stadio Romeo Neri per 2-1, il Rimini raggiunge per la prima volta nella sua storia il primo posto della classifica di serie B, con 33 punti in concomitanza con il Piacenza.

Il 21 maggio 2007 viene a mancare il patron Vincenzo Bellavista, portatore di una insostituibile schiettezza e carica umana. Nonostante l'ultima partita vinta con il Mantova, i play-off non vengono disputati a causa dell'eccessivo distacco tra il Genoa (terzo classificato a 78 punti) e il Piacenza (quarto classificato a 68 punti). Il Rimini chiude così la stagione al quinto posto con un totale di 67 punti. L'anno seguente, nonostante nuovi record quali cinque vittorie consecutive e i 69 punti in campionato, la squadra biancorossa non raggiunge l'accesso ai play-off per due punti di distacco dalla sesta in graduatoria, il Pisa.

Nel giugno 2008 Leonardo Acori decide di lasciare la panchina riminese dopo sei stagioni, e venne sostituito dall'allenatore in seconda Elvio Selighini. Quest'ultimo sarà poi sostituito da Guido Carboni il 27 aprile 2009, come conseguenza di una flessione che portò la squadra a ridosso della zona retrocessione. All'ultima giornata di campionato il Rimini perde 2-0 nello scontro diretto per la salvezza con il Cittadella, il quale ha come conseguenza il quint'ultimo posto nella classifica finale, costringendo così i biancorossi a disputare i play-out con la quart'ultima: l'Ancona. Nella gara di andata il Rimini passa in vantaggio al 16' con un gol di Biagio Pagano, salvo poi subire il pareggio anconetano di Mastronunzio che segna a pochi minuti dalla fine. In virtù della migliore posizione in campionato, al Rimini basterebbe un pareggio nella sfida casalinga di ritorno, ma la gara di ritorno viene decisa dal colpo di testa di Salvatore Mastronunzio che porta in vantaggio i suoi al 79'. Il risultato non cambierà fino al triplice fischio finale, condannando così il Rimini alla retrocessione in Lega Pro dopo 4 anni di permanenza in Serie B.

La Lega Pro e la mancata iscrizione

Fallita la possibilità di ripescaggio in Serie B ai danni del Gallipoli, il Rimini si appresta a ricominciare dal girone B di Lega Pro Prima Divisione 2009-2010. Il 3 marzo 2010 l'avvocato Giovanni Boldrini, nel corso di una conferenza stampa nelle vesti di portavoce della Cocif, annuncia il disimpegno dell'azienda longianese nei confronti della squadra. Intanto l'obiettivo della promozione non viene raggiunto a causa della sconfitta in semifinale play-off con il Verona (sconfitta per 0-1 in casa e pareggio per 0-0 fuori casa). La Rimini Calcio pertanto non viene iscritta dalla Cocif al successivo campionato 2010-11. Contemporaneamente Boldrini conferma la disponibilità della proprietà ad intavolare trattative con eventuali acquirenti interessati ad assumere la gestione del club. Il 30 giugno 2010 la Cocif comunica che le trattative per la vendita della società sono fallite e che dunque il Rimini non si iscriverà al campionato di Lega Pro Prima Divisione. La società cesserà poi definitivamente di esistere il 3 ottobre 2011 quando la FIGC, con un comunicato ufficiale, ne revocherà l'affiliazione per cessazione di tutte le attività.

L'A.C. Rimini 1912

Successivamente alla mancata iscrizione in Lega Pro, l'imprenditore riminese Biagio Amati acquista il settore giovanile dell'ormai ex Rimini Calcio. Nasce così una nuova società: l'AC Rimini 1912, che il 5 agosto 2010 acquista dalla vecchia proprietà il marchio Rimini Calcio e il dominio riminicalcio.com. Dopo essere fallite le speranze di ripescaggio in Lega Pro Seconda Divisione per le mancate iscrizioni di altre società, viene successivamente iscritta in soprannumero alla Serie D sfruttando l'art. 52 comma 10 delle NOIF (Norme Organizzative Interne Federali) della FIGC. Sorteggiato nel girone F di Serie D, il Rimini conclude al campionato al terzo posto, dietro al Santarcangelo e al Teramo. Il 26 giugno 2011 vince i play-off di serie D battendo ai rigori sul campo neutro di Terni per 3-1 la Turrus in finale, posizionandosi quindi al primo posto nella lista dei ripescaggi. Il 4 agosto 2011 il Consiglio Federale delibera il ripescaggio in Lega Pro Seconda Divisione. Nella stagione 2011-2012, la squadra lotta a lungo per la promozione, toccando anche il primo posto, ma cala nel finale e finisce sesta, qualificandosi comunque per i play-off. Qui viene eliminato dal Cuneo,

pareggiando 0-0 l'andata in casa e perdendo 1-0 il ritorno in trasferta.

Nella stagione 2012-13 il Rimini risiede perlopiù nei bassifondi della classifica: D'Angelo rassegna le dimissioni poi respinte dalla società, ma la squadra termina al 14° posto, che consente la disputa dei play-out. La retrocessione viene evitata dopo il doppio confronto in semifinale col Vallée d'Aoste, e le due vittorie in finale col Gavorrano.

Nella stagione 2013-14 arriva tredicesimo, ma a causa della riforma della Lega Pro che porta all'unificazione delle due divisioni in un nuovo campionato unico, le retrocessioni vengono aumentate a nove per girone, e il Rimini è costretto alla retrocessione in Serie D, mentre Fabrizio De Meis si era avvicinato a Biagio Amati nel ruolo di patron.

Nella stagione 2014-2015 il Rimini si trova a dover affrontare il girone D del campionato di Serie D. Dopo un inizio altalenante, la squadra, guidata dal presidente Fabrizio De Meis e dall'allenatore Marco Cari e, trascinata dalle 30 reti del bomber toscano Manuel Pera e da capitano Adrián Ricchiuti, conquista la matematica promozione con 4 giornate di anticipo il 12 aprile, battendo per 2-0 la Thermal Abano Teolo (a segno Ricchiuti e Torelli) davanti a 5000 persone. Il Rimini riconquista la Lega Pro dopo appena 11 mesi dalla retrocessione della stagione precedente.

Nel 2016 la squadra viene nuovamente esclusa dai ranghi della FIGC.

La nascita del Rimini Football Club

Dopo la mancata iscrizione al campionato di Lega Pro, nasce il Rimini Football Club, che sfruttando nuovamente l'art. 52 comma 10 della FIGC si iscrive al campionato di Eccellenza. Il nuovo presidente è Sergio Santarini, mentre prende le redini della squadra Alessandro Mastronicola. Viene adottato il logo che era dell'A.C. Rimini 1912. La stagione della "rinascita" si apre con una campagna abbonamenti all'insegna dello slogan "Poco da tanti" e si giunge a toccare quota 1810 abbonamenti che testimoniano come l'affetto del tifoso riminese vada oltre la categoria. Nonostante un inizio di preparazione tardivo rispetto alle altre compagini del girone, e varie difficoltà affrontate durante il girone d'andata, la stagione si conclude con una cavalcata esaltante che vede i biancorossi trionfare nel proprio campionato ottenendo 17 vittorie consecutive e 21 risultati utili consecutivi nel girone di

ritorno, raccogliendo un totale di 98 punti. Oltre alla vittoria del proprio girone, la stagione si conclude con la vittoria della Coppa Italia Dilettanti e della Supercoppa Emilia-Romagna.

Nella stagione 2017-2018 il Rimini si trova ad affrontare la serie D. Nonostante la stagione straordinaria dell'anno precedente sotto la guida tecnica di Alessandro Mastronicola, la squadra viene affidata all'allenatore Simone Muccioli, reduce da un positivo campionato in categoria alla guida del Romagna Centro. L'avvio dei biancorossi, nonostante alcuni alti e le due sconfitte con Imolese e Sangiovese, è comunque positivo. All'inizio di dicembre però, dopo i due pareggi consecutivi con Romagna Centro e Montevarchi, la società opta per il cambio alla guida tecnica. Mister Muccioli viene sollevato dall'incarico con la formazione a -1 dalla capolista Fiorenzuola, al suo posto viene chiamato mister Gianluca Righetti, ex giocatore del Rimini ai tempi di Arrigo Sacchi. Il cammino dei ragazzi in maglia a scacchi è netto, i biancorossi vincono alla distanza il duello con l'Imolese e chiudono trionfalmente il campionato con 80 punti, a +9 sui rivali, ritornando tra i professionisti dopo soli due anni, con due promozioni consecutive. Cannoniere della squadra ancora una volta Alex Buonaventura, autore di 16 reti.

La stagione 2018-19, quella del ritorno in Serie C, si apre con la nomina di Giorgio Grassi, sino a quel momento azionista di riferimento della società, a presidente del Rimini F. C. mentre Sergio Santarini assume l'incarico di presidente onorario. Alla guida tecnica resta il confermatissimo mister Righetti. Dopo una estate interminabile, causa il ritardo nell'inizio dei campionati, la stagione dei biancorossi si apre in maniera incoraggiante ma dopo le due sconfitte consecutive con Feralpisalò e Imolese mister Righetti rassegna le proprie dimissioni. Al suo posto viene chiamato mister Leonardo Acori, il tecnico della doppia promozione dalla C2 alla B, l'allenatore con il quale la società allora guidata da patron Vincenzo Bellavista sfiorò la Serie A. Nonostante un avvio confortante, la stagione dei biancorossi prosegue tra alti e bassi. A risultati quasi sempre positivi tra le mura amiche si contrappone un ruolino di marcia a dir poco deficitario in trasferta. Così anche il "totem" Acori viene sollevato dall'incarico, al suo posto la società dà fiducia al secondo Marco Martini. Anche il nuovo tecnico non riesce a invertire la tendenza tanto che, dopo la *déba*cle sul campo della Virtus Verona, viene esonerato. Quarto allenatore della stagione è mister Mario Petrone che, sia pure dopo la

doppia sfida play-out proprio con i rossoblù veronesi, riesce a centrare l'obiettivo stagionale e a salvare i biancorossi. Dopo una estate a dir poco infuocata, complici le vicende societarie legate al possibile ingresso di nuovi partner, il Rimini si presenta ai nastri di partenza con un nuovo tecnico, l'ex allenatore del Mantova e del Bellaria Renato Cioffi.

Dopo un inizio promettente, alcuni alti e bassi sino a quando, dopo il brutto ko interno con la matricola Arzignano datato 17 novembre, il condottiero di Cervinara viene esonerato. Una vera e propria rivoluzione tecnica perchè, oltre all'allenatore, viene contemporaneamente sollevato dall'incarico anche il diesse Rino D'Agnelli. Al loro posto il presidente Grassi affida la direzione tecnica a Ivano Pastore, per il neo direttore sportivo si tratta di un ritorno in biancorosso, e la panchina della prima squadra a mister Giovanni Colella. L'avvio del nuovo corso è a dir poco in salita. Sebbene dal punto di vista delle prestazioni la squadra abbia quasi sempre ben figurato, a livello di risultati la formazione di mister Colella colleziona 7 sconfitte e un solo successo nelle prime otto partite. Poi, dopo la vera e propria rivoluzione nell'organico operata dalla società nel mercato di gennaio, i biancorossi cominciano a invertire il trend. Accanto alle prestazioni arrivano anche i primi risultati tanto che la squadra ottiene una serie di quattro risultati utili consecutivi. L'ambiente ritrova nuova fiducia ma il destino si mostra ancora contrario alla maglia a scacchi. La pandemia di Covid-19 e i tragici eventi ad essa collegati, fermano inevitabilmente anche il mondo del calcio, l'ultima gara disputata dai biancorossi è quella datata 22 febbraio, 0-0 sul campo della Virtus Verona. La giornata è la n° 27, nemmeno completata da tutte le formazioni del girone B. Dopo mesi di discussioni sul se e sul come riprendere i campionati, sui protocolli sanitari da applicare in caso di ritorno in campo e su quali formule adottare, la doccia fredda. Lunedì 8 giugno il Consiglio federale decreta la retrocessione d'ufficio del Rimini (ultimo in graduatoria a braccetto con il Fano, con lo stesso numero di gol fatti e subiti e lo scontro diretto da giocare ancora tra le mura amiche, ma sfavorito dall'algoritmo). I biancorossi vengono spediti in Serie D con ancora 11 giornate da disputare e senza la possibilità di giocarsi la permanenza tra i Pro ai play-out. A poche ore dall'incredibile decisione Giorgio Grassi si dimette da presidente e annuncia di voler lasciare la società, il Rimini comunica che farà ricorso per tutelare i propri diritti e quelli dei propri tifosi. Si comincia con il Collegio di garanzia del Coni, che però non accoglie il

ricorso. Ci si rivolge poi al Tar del Lazio ma anche in questo caso, il 15 luglio, le richieste del Rimini vengono respinte. Due giorni dopo il passaggio di proprietà, dopo 4 anni la società biancorossa passa da Giorgio Grassi all'imprenditore Alfredo Rota.

Dopo un primo anno complicato e avaro di soddisfazioni, nella stagione 2021/23 il Rimini, con alla guida il tecnico Marco Gaburro, vince il girone D della Serie D e riconquista il calcio professionistico. Nella stagione successiva dopo una partenza sprint nel girone di ritorno il Rimini perde qualche colpo ma conquista comunque la posizione play off che gli permette di accedere agli spareggi promozione che lascia al primo turno perdendo in casa del Pontedera. Nell'estate 2023 la società passa di mano e per la prima volta nella storia ultracentenaria biancorossa in ruolo di presidente è occupato da una donna, Stefania Di Salvo imprenditrice nel campo sanitario. Il passaggio di quote avvenuto a metà luglio rallenta le operazioni di mercato e la squadra, affidata a Gabriel Raimondi, in avvio stenta con appena 4 punti in sette giornate. L'inizio balbettante costa la panchina a Raimondi sostituito a ottobre 2023 da Emanuele Troise. Dopo una prima partita con sconfitta il Rimini dall'ultimo posto infila una lunga serie di risultati utili riportandosi in zone di classifica più tranquille arrivando a fine stagione in zona play off battendo il Gubbio al primo turno preliminare e pareggiando sul campo del Perugia 0-0 nella seconda gara con gli umbri favoriti dalla migliore classifica finale. Ottimo percorso anche in Coppa Italia con i biancorossi che dopo aver eliminato Gubbio, Perugia, Cesena e Vicenza cedono solo in semifinale (risultato storico) sul campo del Catania.

QUADRO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

La società RIMINI FC SRL è organizzata secondo il modello di governo societario tradizionale, composto da un Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale.

Per un maggior dettaglio, si rimanda ai seguenti documenti:

- Statuto;
- Organigramma della Società;
- Verbali del CdA con conferimento dei poteri;
- Procure Notarili vigenti;
- Mansionari e sistema delle deleghe/segregazioni delle funzioni;

- Altre comunicazioni interne riguardanti l'assetto organizzativo societario.

LEADERSHIP E IMPEGNO

L'attuazione di una strategia di gestione dei rischi e di un programma di prevenzione è un pilastro fondamentale dei modelli di prevenzione come il presente Modello, con un processo che risulta conforme alle prescrizioni della normativa federale vigente ed in particolare al Codice di Giustizia Sportiva FIGC, alle Linee-Guida (*Principio n. 2 Linee-Guida*) ed a tutti i documenti richiamati ed emanati in materia dagli enti e le istituzioni competenti in materia.

L'Organo Direttivo s'impegna direttamente a:

- a) approvare la politica sportiva generale;
- b) identificare la strategia di gestione dei rischi individuati sulla base delle valutazioni periodiche dei rischi;
- c) assicurare che la strategia e la politica generale dell'Organizzazione siano allineate;
- d) ricevere e sottoporre a riesame, a intervalli programmati, le informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento del Modello;
- e) richiedere lo stanziamento e l'assegnazione di adeguate risorse per il funzionamento della funzione di Organismo di Garanzia;
- f) esercitare una sorveglianza ragionevole sulla diffusione ed attuazione del Modello e sulla sua efficacia;
- g) nominare l'Organismo di Garanzia previsto dall'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC;
- h) introdurre sistemi di segnalazione idonei, tra gli altri requisiti, a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati;
- i) pianificare le attività da svolgere al fine di gestire i rischi individuati e valutarne le attività già svolte per consentire che il Modello sia attuato, mantenuto aggiornato e riesaminato al fine di affrontare adeguatamente i rischi di commissione di infrazioni sportive e di compliance della Società;
- j) assicurare l'integrazione dei requisiti del Modello nei processi dell'Organizzazione;
- k) attuare una adeguata comunicazione interna ed esterna sulla politica generale;

- l) comunicare e sensibilizzare internamente l'importanza di una gestione delle attività sportive e gestionali e degli eventi calcistici in conformità ai requisiti del Modello;
- m) assicurare che il Modello sia debitamente attuato per raggiungere i propri obiettivi;
- n) guidare e sostenere il personale affinché contribuisca all'efficacia del Modello;
- o) adottare misure disciplinari proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Modello;
- p) promuovere all'interno del perimetro organizzativo della Società un'adeguata cultura per la Sicurezza negli impianti di pertinenza;
- q) promuovere un'adeguata cultura per la Sicurezza e la salute dei giocatori tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- r) promuovere un'adeguata cultura volta al contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- s) promuovere il miglioramento continuo del Modello e dell'intero quadro organizzativo;
- t) incoraggiare l'utilizzo di procedure di segnalazione di eventuali i) atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, ii) comportamenti lesivi e fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché iii) violazioni del Codice Etico, dei Codici di Condotta ed in generale del Modello.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Società RIMINI FC SRL ha previsto l'esistenza di specifici livelli autorizzativi nell'ambito del settore sportivo, costantemente aggiornato in funzione delle modifiche organizzative che possono avere impatto sullo stesso, formalizzato nello Statuto della Società, nei verbali che attestano le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione e nelle procure (generali o specifiche) a cui si rimanda per ogni dettaglio.

La struttura organizzativa relativa alla gestione del Modello prevede il coinvolgimento di tutti i soggetti che, a qualsiasi piano di responsabilità ed a qualsiasi titolo, partecipano alla gestione dell'attività sportiva.

Le attività svolte nell'ambito del settore sportivo ed in quello non sportivo, quest'ultimo con riguardo alla gestione dei rapporti con i tesserati giocatori, sono condotte con il

coinvolgimento dei diversi attori sopra elencati, in accordo con il principio di separazione dei compiti fra le Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività autorizzative, esecutive e di controllo e nel rispetto dei ruoli e responsabilità.



SEZIONE III
MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO
DEI RISCHI SPORTIVI (MORS)

RUOLO DEL MODELLO

Nel quadro sopra delineato – nel combinato disposto degli articoli 6 e 7 del Codice di Giustizia Sportiva alla luce dell’art. 7 comma 5 dello Statuto Federale e del C.U. 96/A del 3 ottobre 2019 – è data facoltà alle società di dotarsi di Modelli (organizzativi, gestione e controllo) per prevenire al meglio comportamenti che integrino le fattispecie previste e punite come illeciti nell’ambito dell’attività sportiva di competenza federale con riguardo alle previsioni del Codice di Giustizia Sportiva e, più latamente, alle norme federali.

I Modelli come il presente sono focalizzati sull’attività di prevenzione e dunque sono funzionali nel consentire alla Società di disporre di uno strumento di informazione che diventa di controllo e, quindi, di organizzazione, proprio finalizzata a minimizzare il rischio di comportamenti illeciti.

In tale prospettiva, il legislatore federale – così come quello statale per la “*responsabilità amministrativa*” di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – ha inteso offrire delle ipotesi di esenzione o di attenuazione della responsabilità per premiarne lo sforzo effettuato per l’educazione e la limitazione di comportamenti di violazione dei precetti regolamentari nel corso dell’attività sportiva. Ciò non impone la pretesa di un totale azzeramento del rischio e/o della commissione di illeciti – realisticamente impossibile – ma di stimolare le società a svolgere al meglio il loro ruolo di gestore dell’attività e, al tempo stesso, di baluardo della legalità normativa.

La presenza di un Modello, per quanto non sufficiente ad impedire il compimento di violazioni regolamentari (illeciti di natura sportiva), nondimeno, costituisce una forma di organizzazione e la testimonianza di uno sforzo di condivisione e di tutela dei valori fondanti della lealtà, correttezza e probità che rappresentano i principi fondamentali dell’attività sportiva.

Il compimento di un atto contrario a tali norme, prima di integrare le fattispecie previste dai codici federali, rappresenta un atto di elusione fraudolenta degli obblighi sanciti nel Modello e del quadro di prevenzione che ad esso fa capo.

Come è possibile notare, le prescrizioni della norma in analisi sono già state recepite dalla Società con l'adozione del presente Modello di prevenzione.

Nella prospettiva giuridica, il Modello diviene strumento riconosciuto e conforme sia sul piano della legislazione statale (per la tangenza con il MOGC 231/2001 per le ipotesi già esaminate) che su quello sportivo, tanto a livello nazionale (CONI e FIGC) che internazionale (UEFA e FIFA).

Inoltre, per quanto non disposto, è fatto espresso rinvio alle previsioni contenute nel Codice di Giustizia Sportiva del CONI.

REQUISITI DEL MODELLO

Le caratteristiche peculiari del Modello ai fini della sua conformità normativa e della efficacia ai fini dei vantaggi di cui all'articolo 7 CGS sono richiamati dallo Statuto Federale FIGC nel già richiamato articolo 7 comma 5.

Il dettato statutario individua per il Modello sia l'ambito di applicazione soggettivo (*“tutte le società partecipanti ai campionati nazionali?”*) che oggettivo (idoneità a *“prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto”*) che quattro principi di riferimento ai fini della loro definizione.

Il primo è la previsione di *“misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio”*. Ciò circoscrive l'ambito di inerenza a tutto quell'insieme di norme e di attività che si sviluppano intorno all'evento sportivo, sul piano sportivo puro, prodromico e gestionale.

Il secondo è *“l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo”*, con ciò imponendo l'interazione del momento di definizione delle norme di comportamento con la contemporanea previsione di percorsi (processi e procedure) a cui tutti i Destinatari possano e debbano fare riferimento per lo svolgimento dell'attività di propria competenza.

Il terzo si riferisce alla “adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, per rendere incisivo e tangibile il disvalore tra le previsioni delle norme precettive ed i comportamenti in violazione o in elusione di queste. Il quarto impone “la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”, introducendo un centro gravitazionale che consente al Modello di essere sempre efficace e di poter crescere e migliorare nella sua capacità di mostrarsi idoneo a centrare gli obiettivi per cui viene posto in essere. Con riferimento alle Linee-Guida, è possibile rilevare i dieci elementi (ivi definiti “*principi*”) di idoneità del Modello come di seguito:

1. *Valutazione dei rischi*: Le società devono individuare i potenziali rischi esterni e interni per il verificarsi di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità compiuti dai Destinatari, valutandone altresì la probabilità di accadimento ed il loro impatto potenziale in confronto con gli strumenti di prevenzione adottati dalla società stessa.
2. *Leadership e impegno*: L’organo amministrativo e i soggetti apicali delle società devono impegnarsi nella prevenzione di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e nella attuazione dei relativi Modelli di prevenzione.
3. *Codice Etico e sistema procedurale*: Le società devono adottare un Codice Etico e procedure finalizzate a prevenire la commissione di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità da parte dei soggetti interni o esterni alla Società. Il Codice Etico e le procedure devono essere proporzionati al rischio di non conformità di ciascuna società e alla dimensione e livello agonistico della stessa.
4. *Controlli interni e controlli sulle terze parti*: Le Società devono adottare controlli interni al fine di mitigare i rischi di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità rilevanti ai fini della responsabilità secondo un approccio basato sulla valutazione dei rischi e proporzionato a tali rischi.
5. *Organismo di Garanzia*: Le società nominano un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli

e di curare il loro aggiornamento

6. *Comunicazione e formazione:* Le società devono fare in modo che il Codice Etico e le procedure aziendali dedicate alla prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vengano comprese a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale attraverso la comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di Destinatari affrontano nella loro operatività concreta.
7. *Sistema interno di segnalazione:* Le società devono adottare procedure che definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati
8. *Sistema disciplinare:* Le società devono adottare un sistema interno che preveda misure disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Codice Etico e nei Modelli di prevenzione.
9. *Verifiche, riesame e monitoraggio:* Le società devono verificare, riesaminare e monitorare i propri Modelli di prevenzione per garantirne l'adeguatezza rispetto ai rischi nonché il loro costante aggiornamento, anche alla luce di eventuali modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della Società o in altri fattori interni o esterni rilevanti.
10. *Miglioramento continuo e gestione delle non conformità:* Le società devono garantire il miglioramento continuo dei Modelli di prevenzione, anche attraverso l'impiego di idonei strumenti di gestione e reazione rispetto alle non conformità che dovessero essere riscontrate.

Va osservato che il dettato statutario, nel combinato disposto con le previsioni di attuazione e dettaglio – quali il nuovo Codice di Giustizia sportiva e le Linee Guida – indirizzano le società verso la realizzazione di un Modello che sia, da un lato, essenzialmente focalizzato sulla fase di prevenzione degli atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto sportivo ma che, dall'altro, sia costruito con originale e specifico riferimento alla

natura, alla dimensione ed alla struttura organizzativa delle singole società. Con ciò il quadro di riferimento sopra individuato coglie la necessità – che diviene obbligo sul piano della creazione del Modello ai fini della sua “idoneità” – di favorire un processo “*tailor made*”, in perfetta linea con le direttive del mondo aziendale a cui lo spirito di questa normativa (di derivazione anglosassone) si rifà al fine di stimolare un comportamento di responsabilità e condivisione delle società.

RAPPORTI CON IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001

Se sul piano strutturale e seguendo le premesse normative il legislatore federale ha inteso indicare per tale Modello la già praticata via del Modello Organizzativo Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, sul piano sostanziale e ai fini della individuazione dell’ambito di competenza, esso se ne distacca in modo netto e perentorio. Ben consapevole che la superficiale e pedissequa imitazione e/o il confusionario rimando facciano venir meno tutto l’effetto di “idoneità” del MORS ai fini della scriminante/attenuante dinanzi ai giudici sportivi, nelle Linee-Guida di cui al C.U. 96/A del 3 ottobre 2019, viene inserito nelle premesse un grande momento di distinzione (*ad abundantiam*, se mai ce ne fosse bisogno) laddove è specificamente previsto che : *“Si ritiene opportuno evidenziare che i Modelli di prevenzione, adottati in base alle presenti Linee guida, adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell’art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva, perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modelli 231”). Ed infatti i Modelli di prevenzione sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall’ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice Penale che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D. Lgs. 231”*.

Gli illeciti previsti dai Codice Sportivi – diversamente dai “reati” come previsti dal Codice Penale che restano di competenza del MOGC 231/2001 – sono dunque l’oggetto unico del presente Modello.

Quest’ultimo, nondimeno, si integra al MOGC 231 adottato dalla Società nelle ipotesi di cui all’art. 24 e 30 del CGS (previsti all’articolo 25-quaterdecies della normativa statale

richiamata) nello specifico ambito richiamato nella Parte Speciale (Sezione XIII “*Illeciti in riferimento all’attività sportiva*”).

Analoga integrazione deve intendersi ogniqualvolta vi possa essere ricorrenza o compimento di reato-presupposto nel quadro dell’attività sportiva e gestionale della Società.

Quindi, ancorché suscettibile di punti di coincidenza per le fattispecie previste – illeciti di natura sportiva riconosciuti o integranti reati – il presente Modello è predisposto e finalizzato a costituire idoneo sistema di prevenzione, controllo e vigilanza della Società ai fini di escludere o attenuare la responsabilità della stessa in caso di infrazione sportiva e, solo secondariamente, rappresenta un elemento integrativo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 a copertura dei reati presupposti relativi al settore sportivo previsto da tale Decreto.

SEZIONE IV

MORS DELLA SOCIETÀ RIMINI FC

ATTIVITÀ DI CONFORMITÀ ALLE LINEE-GUIDA

La “costruzione” del presente Modello ha considerato il sistema di governance, la struttura organizzativa e tutti i principi ispiratori in precedenza citati nelle Linee-Guida della FIGC (di seguito anche “*Linee-Guida*”).

Il processo di realizzazione è “*risk-based*” e ciò presuppone che l’individuazione dei processi di comportamento indicati (i “*protocolli di gestione dell’attività sportiva*”) siano il frutto della riscontrata capacità della società di gestire le attività nelle individuate aree di rischio secondo un livello più che accettabile rispetto alla necessità di prevenire il compimento di atti contrari ai prescritti impegni e tenendo in considerazione il grado organizzativo della società stessa.

Il processo di costruzione del Modello ha preso avvio per quanto riguarda agli illeciti sportivi dalla valutazione del rischio, con ciò considerando le attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi infrazioni sportive o atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità compiuti dai Destinatari (*Principio n. 1 Linee-Guida*).

Da qui sono stati sviluppati sia l’identificazione dei presupposti valoriali ai fini del corretto comportamento (cfr. Codice Etico) che la identificazione e l’implementazione di procedure (i “*protocolli*”) in grado di standardizzare tali comportamenti al fine di prevenirne l’impatto contrario ai principi etici di lealtà, correttezza e probità (*Principio n. 3 Linee-Guida*), includendo anche i controlli interni al fine di mitigare i rischi di comportamenti contrari e rilevanti ai fini della responsabilità della Società (*Principio n. 4 Linee-Guida*).

In conseguenza di ciò, il processo di definizione del Modello si è occupato di individuare le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell’Organismo di Garanzia quale presidio delle attività di applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; (*Principio n. 5 Linee-Guida*) e di supportare tale azione con un adeguato apparato sanzionatorio (*Principio n. 8 Linee-Guida*).

Di fondamentale importanza si mostrano anche la predisposizione del processo di segnalazione da parte di chi venga a conoscenza di comportamenti contrari al Codice Etico ed al Modello comprensive delle relative garanzie a tutela (*Principio n. 7 Linee-Guida*) e di quello che sovrintende alle attività di comunicazione e di formazione collegate con la necessità di informare della presenza del Modello e la sua obbligatorietà in capo ai Destinatari (*Principio n. 6 Linee-Guida*).

Infine, la fase di realizzazione si è occupata di indicare le modalità di riesame, monitoraggio e aggiornamento del Modello (*Principio n. 9 Linee-Guida*) al fine di consentire il suo continuo miglioramento attraverso idonei strumenti in grado di favorire e gestire le attività correttive derivanti da riscontrate non conformità (*Principio n. 10 Linee-Guida*).

VALUTAZIONE DEI RISCHI

In osservanza con il Principio n.1 delle Linee Guida sono stati individuati i potenziali rischi esterni e interni che potessero portare ad atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, stabilendo inoltre di dover valutare la probabilità di accadimento di tali rischi e il loro potenziale impatto alla luce degli strumenti di controllo approntati dalla Società.

La valutazione dei rischi è stata realizzata tenendo conto della storia e delle vicende della Società e valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro composto da professionisti esterni - con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche – e risorse interne della Società.

La raccolta e l'analisi preliminare si è focalizzata su documentazione ufficiale rilevante che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ha riguardato lo Statuto, l'organigramma aziendale, il sistema di deleghe e procure, la valutazione dei rapporti di lavoro (Accordi Collettivi e contratti-tipo in essere tra la Lega e le Associazioni di categoria) ed altra documentazione utile a definire il quadro della gestione aziendale.

Si sono, altresì, considerate le vicende che hanno interessato la Società con riferimento agli illeciti che in sede di giustizia sportiva hanno determinato la responsabilità della Società nel corso delle ultime due stagioni.

Nella fase di “*risk assessment*”, che presuppone una correlazione tra la situazione organizzativa e gli obblighi normativi, nella ricognizione di questi ultimi si è fatto riferimento alla normativa della FIGC di cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si citano: Statuto Federale, Norme Organizzative Interne Federali (NOIF), Codice di Giustizia Sportiva (CGS), Regolamento-Statuto della Lega di competenza e Codice di Autoregolamentazione, Manuale Licenze Nazionali e Licenze Uefa, Regolamento Status e Trasferimenti FIFA, Regolamento-Statuto del Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica della FIGC, Regolamento del Settore Tecnico, Accordi Collettivi Lega/Associazioni di categoria e contratti-tipo, Statuto CONI, Principi Informatori degli Statuti Federali, normativa “*Safeguarding Policy*” ex art. 16 d.Lgs. 36/2021.

Da tale attività di valutazione ed analisi sono state individuate le seguenti **aree sensibili**:

- Gestione societaria e legale
- Settore Tecnico-Sportivo
- Amministrazione attività sportive
- Amministrazione e Contabilità
- Settore Commerciale
- Marketing e Comunicazione
- Gestione Impianti
- Risorse umane

Sulla base di tale quadro di riferimento si è proceduto a costruire il Modello della società RIMINI FC SRL il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Nel sensibilizzare e responsabilizzare le funzioni aziendali interne coinvolte nel presente processo e, attraverso idonea attività di comunicazione e formazione, a seguire tutti i Destinatari, andrà enfatizzata l'importanza del rispetto delle regole adottate dalla Società per la prevenzione degli illeciti che in sede di giustizia domestica determinano la responsabilità della Società.

Si è quindi proceduto ad individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di

commissione di tali illeciti nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

Nella **mappatura dei processi della Società** a rischio, sono state correlate le attività sensibili con le Direzioni/Funzioni aziendali a vario titolo coinvolte. Per ogni attività è stato quindi evidenziato il profilo di rischio attraverso l'indicazione degli obblighi normativi o dei potenziali illeciti associabili e l'esemplificazione delle possibili modalità di realizzazione degli illeciti stessi.

Nel processo di valutazione dei rischi di non conformità – quale risultante della probabilità dell'evento contrario e dell'impatto negato di questo in termini di perdite economiche, danni reputazionali e responsabilità ai sensi dell'ordinamento sportivo – si è comparato il grado riscontrato (rischio inerente/rischio residuo) con quello che la Società era disposta ad accettare.

Più in generale, nella valutazione dei rischi sono state altresì considerati alcuni fattori (interni ed esterni), quali: a) la dimensione della Società e il suo livello agonistico; b) i soggetti giuridici che esercitano il controllo sulla Società; c) la natura, le caratteristiche delle terze parti (pubbliche o private) con cui la Società ha a che fare nello svolgimento della propria attività; d) il quadro allargato degli *stakeholders* della Società; e) la natura ed il rapporto di dipendenza con gli enti sportivi ed il grado e l'entità degli obblighi e degli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali connessi con l'attività sportiva. Il processo di mappatura delle attività e dei rischi rilevati rappresenta la temporaneità della redazione del modello, databile nei tre mesi precedenti a quello di presentazione (indicata nel frontespizio della presente Parte Generale). La naturale evoluzione delle attività sportive nonché anche della gestione aziendale richiederà una costante attività valutativa in riferimento al monitoraggio ed all'aggiornamento per rendere sempre costante e coerente il livello del rischio individuato e la capacità della Società di prevenire il verificarsi di eventi contrari.

Le **aree di attività aziendali individuate come a rischio** sono state individuate come di seguito:

- **GESTIONE CONTENZIOSI (SPORTIVI) E CONTESTAZIONI DISCIPLINARI CON ORGANI DELLA FIGC E DELLA LEGA**

- TUTELA DELL'ORDINE PUBBLICO IN OCCASIONE DELLE GARE (DURANTE L'EVENTO)
- GESTIONE DELLA COMPRAVENDITA DEI DIRITTI PLURIENNALI ALLE PRESTAZIONI DEI CALCIATORI
- ORGANIZZAZIONE PRIMA SQUADRA E INCONTRI
- GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA – SOSTENITORI
- STEWARDING – GESTIONE
- AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ E GESTIONE DEI CONTRATTI E DEI PAGAMENTI DEL PERSONALE (TECNICO-SPORTIVO E NON)
- ORGANIZZAZIONE SETTORE FEMMINILE E GIOVANILE
- COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA
- GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA – PROCURATORI
- BIGLIETTI E ABBONAMENTI (TICKETING) – GESTIONE
- GESTIONE LICENZE, AUTORIZZAZIONI E COMUNICAZIONI – PA
- GESTIONE DELLE RELAZIONI ISTITUZIONALI ANCHE SPORTIVE
- GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI MEDICO SPORTIVI
- GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA - ALTRE SQUADRE E ARBITRI
- GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA - SSL E SANITÀ
- GESTIONE DELLE ATTIVITÀ PRELIMINARI ALLA TUTELA DELL'ORDINE PUBBLICO IN OCCASIONE DELLE GARE
- TUTELA DELL'ORDINE PUBBLICO IN OCCASIONE DELLE GARE (PRIMA DELL'EVENTO)
- GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI COMPETENZA DELLA SOCIETÀ NELLO STADIO E

DEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI (RICHIESTA AUTORIZZAZIONI, ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA PUBBLICA)

- AMMINISTRAZIONE E CONTABILITÀ - ALTRI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E CONTABILI**
- GRADIMENTO**
- CANALI DI COMUNICAZIONE E PUBBLICITÀ**
- BIGLIETTI E ABBONAMENTI (TICKETING) – DEFINIZIONE**
- GESTIONE EVENTI ESTERNI**
- GESTIONE LICENZE, AUTORIZZAZIONI E COMUNICAZIONI - ORGANISMI SPORTIVI**

Con la successiva “*gap analysis*” si è provveduto all’individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti per le specifiche fattispecie di illecito sportivo e nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

Nelle verifiche sono stante constatate e valutate, in particolare: a) l’esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte; b) l’esistenza e l’adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di controllo; c) il rispetto e l’attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti; d) l’esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale; e) l’esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività sensibili; f) la formalizzazione di un sistema di segnalazione di situazioni illecite che tuteli il segnalante dal rischio di c.d. “vittimizzazione secondaria”.

Le risultanze di tali riscontri hanno oltremodo determinato il grado di rischio, le procedure ed i processi delle attività aziendali poste a prevenzione degli eventi non conformi nei “protocolli”.

CODICE ETICO

Nell'ambito del presente Modello, la necessaria dotazione di obblighi collegati con il rispetto delle normative poste a presidio dei valori di lealtà, correttezza e probità nell'attività sportiva si collega al quadro etico-sociale definito dal *Codice Etico di cui al MOGC 231/2001* al fine di delineare il contesto degli impegni che i Destinatari contraggono con la Società e di cui viene richiamato l'adempimento in ogni momento.

Ad essi si fa specifico rimando.

Il Codice Etico e le procedure sono aggiornati in occasione di aggiornamenti significativi della mappatura dei rischi oppure nel caso di una riorganizzazione o di una ristrutturazione della Società. Il Codice Etico e le procedure sono inoltre divulgati all'interno della Società e inclusi nelle sessioni formative. Tutti gli eventuali atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e/o di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione devono essere prontamente segnalati all'Organismo di Garanzia in linea con quanto previsto nel sistema interno di segnalazione a cui si rimanda.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà alla emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ED ESTERNO

Il Modello così come costruito necessita di un sistema procedimentato di controlli interne ed esterni per mezzo dei quali la Società possa prevenire, disincentivare ed identificare comportamenti posti in violazione delle regole.

Il Modello stimola la Società – certamente in proporzione con le proprie possibilità operative ma con determinazione dal punto di vista della sensibilizzazione di tutte le componenti – ad attivare controlli specifici su comportamenti di soggetti interni e terze parti volti a violare gli obblighi inerenti i principi di lealtà, correttezza e probità rilevanti ai fini della responsabilità che possano influire sulla reputazione commerciale, etica e sportiva della Società e comportare l'irrogazione di sanzioni a carico della stessa.

In particolare, la Società ha previsto sia controlli interni, che consistono in tutti i sistemi e i processi di gestione attuati dalla Società per garantire che gli aspetti non finanziari delle

proprie attività siano gestiti adeguatamente e nel rispetto della normativa sportiva; sia controlli contabili che sono invece volti ad assicurare che la Società gestisca in modo appropriato le proprie operazioni finanziarie e registri tali operazioni nella propria contabilità in modo accurato, completo e tempestivo.

I controlli sviluppati nel sistema procedurale della Società ricomprendono: a) politiche operative, procedure e processi documentati e redatti in modo chiari, pratico e facile da seguire; b) modalità di gestione delle eccezioni; c) segregazione di ruoli e responsabilità; d) gestione dei processi con modalità informatiche e automatizzate che prevedano appositi blocchi per il passaggio allo step successivo del processo; e) valutazioni e audit da soggetti terzi ove necessario.

In tale ottica si impongono come obiettivi da raggiungere tanto l'efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggere la stessa da eventuali perdite e nel salvaguardare il patrimonio e la reputazione della Società quanto la capacità di rendere informazioni affidabili, quindi tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Specifica attenzione viene posta alla presenza di "terze parti", per le quali sono previste procedure di controllo certamente proporzionate al grado di rischio rispetto alle relazioni ed alle attività svolte.

L'articolazione dei livelli di controllo è coerente con la dimensione e il livello agonistico della Società, nonché con il profilo di rischio specifico e il contesto normativo in cui la stessa opera ed è declinata in funzione dei processi aziendali.

ORGANISMO DI GARANZIA

L'articolo 7 comma 5 dello Statuto FIGC presuppone, a presidio dei Modelli di prevenzione *“la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”*.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo – nella composizione monocratica preferita dal presente Modello – con i requisiti di indipendenza, di

professionalità e dotato di effettivi poteri autonomi di controllo ed iniziativa rappresenta dunque un presupposto di legalità a cui il Modello si rifà integralmente con rimando alla normativa ed a cui la Società saprà dare seguito nella nomina dell'OdG conseguente e contemporanea all'adozione del presente Modello.

L'Organismo di Garanzia assumerà una posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società.

Non si presuppone alcuna incompatibilità né obbligo di coincidenza di funzioni con l'OdV posto a previsione del MOGC 231/2001.

Nel rispetto dei requisiti di seguito indicati, la nomina viene formalizzata con specifica lettera di incarico che stabilisce anche il compenso spettante.

Si precisano di seguito i requisiti da soddisfare da parte dell'Organismo di Garanzia.

Indipendenza. Essa è garantita da: a) assenza di qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società; b) posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione all'interno della struttura organizzativa aziendale, a diretto riporto al Consiglio di Amministrazione; c) dall'assenza di compiti collegati direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni della Società; c) dall'attribuzione di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività; d) assenza in capo ai suoi membri di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione, sia con la Società sia con la Federazione Italiana Giuoco Calcio e/o suo componente o organismo, ovvero dell'assenza di appartenenza ad un organo di giustizia sportiva della FIGC; e) dall'autonomia riconosciuta all'OdG nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Professionalità. L'OdG deve essere costituito da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e da specifiche competenze necessarie per svolgere l'attività propria dell'Organismo. In particolare: a) specifiche competenze ed esperienza in relazione alle tematiche oggetto dei Modelli di prevenzione ed in materia di Sistema di Controllo Interno, nonché per le conoscenze organizzative ed operative inerenti alla Società; b) specifiche capacità

professionali nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie;

Ove necessario l'OdG può inoltre avvalersi di consulenti esterni, per le valutazioni connesse alla efficacia e corretta attuazione del Modello Organizzativo.

Onorabilità. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'OdG: a) trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; b) trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile; c) essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione; d) aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (Società e consorzi); per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; e) aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le i reati/illeciti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231 del 2001.

Inoltre, costituiscono **motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità** dei componenti l'OdG:

a) essere o divenire amministratore del Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico; b) prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione della Società o di altra Società del Gruppo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra Società del Gruppo; c) esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle Società controllate; d) intrattenere direttamente o indirettamente, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società, con Società

controllate/controllanti e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza; e) essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società; f) avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza per il venir meno dei requisiti soggettivi di eleggibilità sopra descritti, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'ODG ed il Consiglio di Amministrazione. La stessa Società provvederà a monitorare costantemente la permanenza di detti requisiti.

La durata dell'incarico per l'ODG è di massimo tre anni ed è rinnovabile senza limitazioni. Scaduto l'incarico ed in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'ODG, i membri devono adempiere il mandato all'interno dell'Organismo per ulteriori tre mesi, decorsi i quali il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio a nominare il nuovo ODG.

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, si ricordano la scadenza dell'incarico, la rinuncia e la revoca dell'ODG da parte del Consiglio di Amministrazione esclusivamente per giusta causa.

In tutti i casi la Società non potrà chiedere risarcimenti ad alcun titolo all'OdG al termine della propria attività.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdG, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (**budget**).

L'OdG può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori Delegati, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

L'Organismo di Garanzia, nello svolgimento dei compiti affidatigli, può avvalersi sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni

il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare in budget.

L'OdG si dota di un proprio **Regolamento Interno** che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale Regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdG;
- calendarizzazione delle riunioni;
- attività di vigilanza dell'OdG;
- gestione delle segnalazioni e delle violazioni;
- attribuzione delle risorse finanziarie all'OdG.

All'Organismo di Garanzia sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di prevenzione;
- verificare l'adeguatezza del Modello anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla Società;
- promuovere e verificare l'aggiornamento del Modello di prevenzione.

In particolare, all'Organismo di Garanzia sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- promuovere e diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Codice Etico e del Modello; in tale ambito, promuovere e definire iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, nonché interventi di comunicazione e formazione sui contenuti dell'ordinamento sportivo, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Vertice Aziendale le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero

rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la Società di revisione salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- 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;
- segnalare tempestivamente al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai sensi dell'ordinamento sportivo garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare.

L'Organismo di Garanzia dovrà altresì, in caso di controlli, indagini, richieste di

informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni dell'ordinamento sportivo, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Organismo di Garanzia è destinatario delle **segnalazioni** circa eventuali violazioni del presente Modello.

A tal fine la Società garantisce che siano predisposti specifici canali informativi, e precisamente una casella di posta elettronica societaria dedicata.

Per quanto attiene le informazioni ed i flussi informativi, tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Garanzia in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini della prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Garanzia le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, organismi sportivi o di giustizia sportiva, ovvero da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, soprattutto per illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme dell'ordinamento sportivo;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di prevenzione, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- notizie relative a mutamenti organizzativi ed ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Modello di prevenzione;

- segnalazioni in materia di *Whistleblowing*.

L'Organismo di Garanzia è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ossia l'adeguatezza dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Per quanto attiene i **flussi informativi periodici**, l'OdG provvede a redigere ed inviare al Consiglio di Amministrazione, con periodicità semestrale, una relazione contenente i seguenti elementi: a) l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre; b) le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse; c) le criticità emerse nel corso dell'attività svolta; d) i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello di prevenzione ed il loro stato di realizzazione.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Elemento fondante della procedura ai fini della esatta conformità normativa ed all'efficacia delle previsioni di esenzione/attenuazione delle responsabilità di cui all'articolo 7 CGS è l'attività di condivisione degli impegni della Società e degli obblighi di comportamento dei Destinatari. Le stesse Linee-Guida impongono che *“le Società devono fare in modo che il Codice Etico e le procedure aziendali dedicate alla prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vengano comprese a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale attraverso la comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di destinatari affrontano nella loro operatività concreta”*.

Nel divulgare correttamente i contenuti ed i principi del Modello all'interno (Destinatari) ed all'esterno (Terze Parti e soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali) del proprio perimetro organizzativo, la Società deve

predisporre idonea attività di comunicazione e mirata attività di formazione avendo cura di diversificare le modalità di erogazione a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Nondimeno tale attività deve essere per tutti completa, chiara, accessibile e continua al fine di garantire la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. Essi, in particolare, sono tenuti ad i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività, iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello è effettuata sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione, che identifica, insieme alla funzione delle Risorse Umane e con la supervisione dell'Organismo di Garanzia, la migliore modalità di diffusione del Modello.

Le attività formative sono erogate – eventualmente in collaborazione e sulla scorta di programmi condivisi con la Lega di competenza o di altre Componenti Federali – al fine di sensibilizzare i Destinatari tanto sulle concrete modalità di commissione e sulle conseguenti sanzioni sportive dei comportamenti non conformi che sulle modalità con cui tali situazioni devono essere valutate ed affrontate.

A tutti i soggetti coinvolti in tale processo deve essere consentito un immediato e facile accesso ai materiali informativi e, comunque sempre, alla documentazione che costituisce il Modello. Gli stessi devono avere la possibilità di contatto immediato con l'OdG direttamente dall'area aziendale dedicata del sito web ufficiale o da eventuali altri canali aziendali.

La notifica di presa visione e la partecipazione alle attività deve presupporre, su documentazione poi da conservare agli atti, la formalizzazione con la sottoscrizione ai fini dell'accertata conoscenza e della presenza.

A far data dall'adozione del Modello, a tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo entrano a far parte del perimetro organizzativo e relazionale della Società, deve essere sottoposta la presa

visione e l'inserimento nelle attività di formazione immediatamente successive.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNO

Nella consapevolezza del ruolo fondamentale delle “segnalazioni” e al fine di garantire il “*il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati*” richiamati dalla Linee-Guida, la Società procederà ad integrare le previsioni in anonimato di cui al Codice di Segnalazione Illeciti “*Whistleblowing*” ex D.Lgs. 24/2023.

In aggiunta alle modalità prevista nella specifica sezione del sito web ufficiale, nondimeno, sarà possibile segnalare comportamenti ed atti contrari alle previsioni del Modello mediante contatto diretto con l'OdG a mezzo di email dedicata.

Ovviamente è posto obbligo a tutti i tesserati della società e, comunque, a tutti i Destinatari ed ai soggetti aventi rapporto con la Società, di segnalare tempestivamente ogni comportamento oppure atto, compiuto o tentato o in preparazione, di cui dovesse venire a conoscenza.

La Società, laddove richiesto o necessario, prevederà procedure che garantiscano la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante nell'ulteriore rispetto della normativa sulla Privacy che qui si intende integralmente richiamata.

Non sarà, al pari, consentita alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante (anche con riferimento a fenomeni di c.d. “*vittimizzazione secondaria*”) in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

SISTEMA DISCIPLINARE

L'idoneità, in termini di efficienza ed efficacia del Modello, nonché la sua capacità di rilevare

ai fini dei vantaggi di cui all'art. 7 CGS, passa attraverso la costruzione, a fronte del quadro prescrittivo di cui al Modello Stesso, di un sistema disciplinare.

La previsione di sanzioni “interne” – in aggiunta ed a prescindere dai provvedimenti della giustizia ordinaria e di quella sportiva – a carico del soggetto agente e/o di quelli comunque responsabili a vario titolo delle attività e dei comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità è un principio cardine del presente Modello.

La violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà, specie nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e dei Codici saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dello svolgimento e dell'esito del procedimento eventualmente avviato presso gli organi di giustizia.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla legge, dal Contratto di lavoro e della normativa federale sul tesseramento, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

Con riguardo ai rapporti con collaboratori, consulenti, fornitori e terzi, la Società adotta uno standard contrattuale in base al quale le controparti contrattuali di RIMINI FC SRL si obbligano al rispetto del Codice Etico, dei Codici di Condotta e del Modello ove applicabili rispetto all'attività oggetto del contratto, con la possibilità per RIMINI FC SRL di prevedere, altresì, che qualsiasi comportamento in contrasto, elusione o violazione con i predetti posto in essere, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

Al fine di consentire una immediata intellegibilità e percezione dei comportamenti vietati o comunque non conformi ed appropriati, si individuano di seguito (in ordine decrescente di gravità) le **principali violazioni** considerate ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente Modello:

- a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel presente Modello e nei documenti richiamati;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Garanzia mediante l'adozione di

comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;

- c) violazione o elusione, con dolo o colpa grave, dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico, nei Codici di Condotta e nel presente Modello e commissione, con dolo o colpa grave, di fatti previsti dall'ordinamento sportivo come infrazioni (non rilevanti) che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva FIGC, ed in particolare sanzioni che vanno dall'ammonizione all'ammenda con diffida o all'obbligo di disputare una o più gare con uno o più settori privi di spettatori;
- d) mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico, nei Codici di Condotta e nel presente Modello da parte del responsabile di funzioni gerarchicamente superiore e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Garanzia di anomalie o mancate osservanze al presente Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti.
- e) inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel "Sistema interno di segnalazione" con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante e alle segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- f) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dall'ordinamento sportivo come infrazioni (rilevanti o molto rilevanti) che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva FIGC. La fattispecie di cui agli articoli 24 e 30 CGS sarà trattata ai fini delle previsioni di cui alla lettera a).

La determinazione delle sanzioni, anche ai fini di aggravanti ed esimenti, deve tener conto delle seguenti **circostanze**: a) qualifica e posizione rivestita dal responsabile del fatto; b) natura della violazione; c) intensità del dolo o gravità della colpa; d) impatto e conseguenze dannose o pericolose determinate; e) esistenza di precedenti; f) reiterazione della violazione.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "*grave*" l'infrazione dovuta

a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato di cui agli articoli 24 e 30 CGS sono sempre considerate come “gravi”.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello nei termini di legge.

Al fine di individuare le sanzioni, si definisce il quadro che segue:

- **Sanzioni a carico di Amministratori:** sanzioni ad opera del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto. Tra i provvedimenti, commisurati alla natura ed all’impatto negativo per la società, si può arrivare alla revoca dell’eventuale delega nell’esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell’incarico, fatta salva l’eventuale azione di danno. Nel caso in cui l’Amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste per i dirigenti.
- **Sanzioni a carico di dirigenti:** a) richiamo scritto (violazioni lievi); b) licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, nel caso in cui, la violazione grave o la reiterazione di violazioni lievi, quand’anche colpose, siano tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia.
- **Sanzioni a carico di lavoratori legati da rapporto dipendenza ma non con qualifica di dirigenti:** a) richiamo verbale (violazioni lievi dovute a colpa lieve); b) richiamo scritto (violazioni lievi dovute a colpa grave o dolo); c) multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione (violazioni gravi dovute a colpa lieve / reiterazione della violazione lieve entro un anno dall’applicazione del richiamo verbale o dell’ammonizione scritta); d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni (violazioni gravi commesse con dolo o colpa grave); e) licenziamento ex art. 2119 c.c. (violazione intenzionale di particolare gravità e dannosità per la Società / reiterazione di almeno 4 violazioni gravi entro un arco temporale di 10 mesi). Le sanzioni ai dipendenti saranno irrogate nel rispetto dell’art.

7 L. 20 maggio 1970 n. 300 (come da G.U. 131 Cfr.2 del 27 maggio 1970), conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile e dal Contratto Integrativo Aziendale.

- **Sanzioni a carico di tesserati non dipendenti e soggetti terzi:** la violazione – riconducibile a titolo esemplificativo ma non esaustivo a tesserati, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società – delle disposizioni di cui al presente Modello oppure anche l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, di illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

L'**applicazione delle sanzioni** avviene al termine di un procedimento che è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, attraverso la formulazione della contestazione dell'addebito attraverso idonei canali di informazione e contatto e la possibilità per l'interessato di addurre giustificazioni a propria difesa.

Sarà l'Organo Direttivo della Società – se non coinvolto – ad esprimersi sull'entità della sanzione, dopo aver accertato, di concerto con la funzione competente, le eventuali responsabilità. L'OdG potrà, su richiesta, esprimersi sulla congruità delle giustificazioni ed esprimere proposte sulla sanzione più opportuna.

VERIFICHE, RIESAME E MONITORAGGIO

In adesione con le Linee-Guida (*“le Società devono verificare, riesaminare e monitorare i propri Modelli di prevenzione per garantirne l'adeguatezza rispetto ai rischi nonché il loro costante aggiornamento, anche alla luce di eventuali modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della Società o in*

altri fattori interni o esterni rilevanti?) il Modello prevede un riesame periodico sulla base della capacità dello stesso di garantire, con idoneità e conformità normativa, lo standard di protezione previsto.

Per tale finalità, la Società provvede a raccogliere e analizzare i dati desumibili dal processo al fine di valutare l'adeguatezza del Modello per le finalità poste e, nello specifico, per monitorare le aree suscettibili di miglioramento continuo anche per quanto attiene alla loro efficacia ed efficienza rispetto all'incidenza delle sanzioni ricevute dalla Società.

In tale contesto, l'OdG riceve flussi informativi.

L'Organo Direttivo, sulla base delle informazioni ottenute dai Direttori di Funzioni e sulla scorta della relazione dell'OdG, sottopone a valutazione lo stato complessivo delle prestazioni oggetto di monitoraggio con cadenza per lo meno annuale, salvo attività coincidenti con termini minori, dovute dall'insorgere di criticità ritenute importanti.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

La Società ha pensato il proprio Modello in un'ottica di dinamicità, alla costante ricerca del miglioramento continuo dei propri processi aziendali di riferimento *“anche attraverso l'impiego di idonei strumenti di gestione e reazione rispetto alle non conformità che dovessero essere riscontrate”* (cit. Linee-Guida).

Elemento fondamentale del ciclo di miglioramento è il **Riesame del Modello**, che rappresenta un momento di valutazione critica dello stato del sistema e della sua adeguatezza ed efficacia a perseguire le politiche e gli obiettivi stabiliti. Da tale attività deriva la possibilità di consolidare gli obiettivi, attivare le azioni correttive e cogliere le occasioni di crescita e miglioramento organizzativo.

Dal riesame devono emergere il consolidamento degli obiettivi, le azioni correttive e le opportunità di miglioramento.

Tutte le funzioni e tutti i processi della Società partecipano ad identificare, gestire e trattare le criticità oppure le criticità significative. Queste ultime, in particolare, individuano le modalità gestionali che non soddisfano un requisito specificato da una norma, una cogenza di legge o documentazione aziendale. A fronte di una non conformità, quanto ritenuto non conforme

viene identificato e, dove possibile, segregato, per impedirne l'uso involontario. Per ogni criticità viene individuata un'azione correttiva per la quale sono individuati i responsabili, le modalità di conseguimento e i tempi di attuazione.

APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La prerogativa e la responsabilità di approvazione del Modello è dell'Organo Direttivo della Società.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un **immediato aggiornamento** – determinato senza indugio dal verificarsi di significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato, da significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, da significative modifiche normative – il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ordinaria con cadenza annuale, sulla base di specifica segnalazione nella relazione dell'OdG.



Il documento è composto da n. 55 (cinquantacinque) pagine