



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 della Federazione Italiana Tennis e Padel

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio federale il 27 settembre 2025

Indice

Definizioni	3
1. Il Decreto Legislativo 231/2001	5
1.1. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti	5
1.2. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti	6
1.3. L'applicazione pratica del D.lgs. 231/01	8
1.4. Le sanzioni amministrative applicabili agli enti	8
2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo della Federazione Italiana Tennis e Padel	13
2.1. La Federazione Italiana Tennis e Padel	13
2.2. Gli strumenti di governance della Federazione Italiana Tennis e Padel	13
2.3. Il sistema delle deleghe e procure	14
2.4. L'organizzazione federale	15
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Federazione Italiana Tennis e Padel	20
3.1. Funzione del Modello	20
3.2. Il Progetto della Federazione Italiana Tennis e Padel per la definizione del proprio Modello	21
3.3. Illeciti rilevanti per la Federazione	25
4. Il Decreto Legislativo 39/2021	26
5. L'Organismo di Vigilanza	28
5.1. Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	28
5.2. Funzioni e poteri	30
5.3. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	31
6. Whistleblowing	36
6.1. Gestione delle segnalazioni	36
6.2. Contenuto della segnalazione	37
6.3. Modalità di trasmissione delle segnalazioni	38
6.4. Tutela del Segnalante	39
6.5. Tutela della Riservatezza	40
6.6. Trattamento dei dati ai fini Privacy	40
7. sistema sanzionatorio	41
7.1. Principi generali	41
7.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	41
7.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi federali	43
7.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari	44
8. Il piano di formazione e comunicazione	45
8.1. Premessa	45
8.2. Dipendenti	45
8.3. Componenti degli Organi federali e dirigenti	46
8.4. Altri Destinatari	46
9. Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello	47
9.1. Verifiche e controlli sul Modello	47
9.2. Aggiornamento e adeguamento	47

Definizioni

- “Attività sensibili”: attività della Federazione nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
- “Aree a rischio”: le aree di attività della Federazione nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Federazione sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Decreto”: D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Federazione. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi federali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) anche se distaccati, tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Federazione, ivi inclusi coloro che operano in nome e per conto e i fornitori;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati (ivi inclusi i dirigenti);
- “Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza” oppure “OdV”: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- “Organi federali”: l’Assemblea nazionale, il Presidente della Federazione, il Consiglio federale, il Consiglio di presidenza, il Collegio dei Revisori dei Conti, la Commissione federale di garanzia, l’Ufficio del Procuratore federale, l’Assemblea regionale, il Comitato regionale, il Presidente del Comitato regionale, il Delegato regionale, l’Assemblea provinciale, il Comitato provinciale, il Presidente del Comitato provinciale, il Delegato provinciale, il Giudice sportivo nazionale, il Giudice sportivo territoriale, il Tribunale federale, la Corte federale di appello in funzione propria e in funzione di Corte sportiva di appello e la Segreteria Federale;
- “Pubblica Amministrazione” o “P.A.”: la Pubblica Amministrazione intesa in senso lato, e dunque: lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, quali gli organi governativi, autorità regolamentari, Regioni, Province, Comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società miste), che esercitano attività volte a provvedere al perseguimento di interessi pubblici. Si ricorda che tale definizione comprende anche la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea. In particolare, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, ci si riferisce ai pubblici ufficiali e agli incaricati di un pubblico servizio;
- “Reati”: le fattispecie di reato rilevanti, ai sensi del Decreto legislativo 231/2001 (i c.d. Reati presupposto), al fine dell’eventuale responsabilità amministrativa degli

enti;

- “Federazione”: la Federazione Italiana Tennis e Padel.

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

In data 13 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300 - il decreto legislativo 231 (di seguito, anche, il "D.lgs. 231"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il D.lgs. 231/2001, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati cd. "presupposto", alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.

La commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, si applicano sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato, disposta con la sentenza di condanna, nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna stessa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese nelle categorie riportate nell'Allegato 1, costituente parte integrante del presente documento (cfr. Allegato 1 "I reati e gli illeciti amministrativi" rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001).

1.1. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti

1.1.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'ente

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

lettera a) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a*), è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

1.1.2 Interesse o vantaggio dell'ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'interesse dell'ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il vantaggio richiede sempre una verifica *ex post* e può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'ente non risponde, di converso, se le persone indicate *sub 1.1.1* hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lettera a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a euro 103.291,38.

1.1.3. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti

La responsabilità amministrativa dell'ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D.lgs. 231/2001 e/o dalla L. n. 146/2006.

Si noti che l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato, e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

1.2. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

1.2.1. Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lettere a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei

soggetti qualificati *ex art.* 5 del D.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo, di cui alla lettera b).

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. "inversione dell'onere probatorio" riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati-presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati-presupposto da parte di un soggetto apicale, è l'ente a dover dimostrare la sussistenza di quanto richiesto dal Decreto ai fini dell'esimente della responsabilità amministrativa dello stesso.

1.2.2. Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5¹, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel

¹ I soggetti indicati all'articolo 5, comma 1, lettera a) e b) sono da considerarsi come: "a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

1.3. L'applicazione pratica del D.lgs. 231/01

1.3.1. Gli “adempimenti ad efficacia esimente” della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto prevede, dunque, quale adempimento dell'ente ad efficacia esimente, l'adozione di un Modello che risponda alle seguenti esigenze:

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

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4. Le sanzioni amministrative applicabili agli enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;

3) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

4) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'ente tramite la commissione di reati.

1.4.1. Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a euro 103,29 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lettera A, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lettera B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l’ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell’illecito, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,00 né inferiore ad euro 10.329,00;
- 2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell’offesa realizzata.

Comunque, l’art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all’ammontare della sanzione, disponendo che l’ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

1.4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività e si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell’attività dell’ente, dall’altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.4.3. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'ente.

1.4.4. La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per “profitto” del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall’illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.4.3 ha una diretta matrice penalistica.

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo della Federazione Italiana Tennis e Padel

2.1. La Federazione Italiana Tennis e Padel

La Federazione Italiana Tennis e Padel (di seguito anche la FITP), fondata a Firenze il 16 maggio 1910 sotto la denominazione di Federazione italiana di lawn tennis, è un'associazione senza fini di lucro, con personalità giuridica di diritto privato, disciplinata dai principi enunciati dal D.lgs. 23 luglio 1999, n. 242 e successive modificazioni sul riordino del CONI, ed in conformità dello statuto di quest'ultimo, quale Confederazione delle Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e Discipline Sportive Associate (DSA) organo rappresentativo della comunità sportiva nazionale.

Nell'ambito delle attività federali, inoltre, la FITP riconosce, oltre alle società e le associazioni sportive che praticano il tennis, anche le società e le associazioni sportive che praticano, il beach tennis, il padel, il tennis in carrozzina ed il padel in carrozzina, e, quali attività non esclusive, il pickleball ed il pickleball in carrozzina.

La Federazione Italiana Tennis e Padel è riconosciuta dal CONI, ed opera, sotto la vigilanza dello stesso, con autonomia tecnica, organizzativa e di gestione in armonia con l'ordinamento sportivo nazionale ed internazionale, nonché con le deliberazioni e gli indirizzi del Comitato internazionale olimpico (CIO) e del CONI.

È l'organismo autorizzato dalla International Tennis Federation (ITF), da Tennis Europe (TE), e dalla International Padel Federation (FIP) e dalla European Padel Federation a disciplinare, regolare e gestire lo sport del tennis, del beach tennis, del padel, del tennis in carrozzina e del padel in carrozzina nel territorio nazionale ed a rappresentarli in campo internazionale.

La Federazione si occupa, inoltre, di:

- tutelare la salute degli atleti, fare prevenzione e reprimere l'uso di sostanze o di metodi che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti nelle attività agonistico-sportive e promozionali, anche a garanzia del regolare e corretto svolgimento delle gare, delle competizioni e dei campionati, nell'ambito di quanto previsto dalle Norme sportive antidoping del CONI, alle quali la FITP aderisce incondizionatamente, o dalle disposizioni del Codice mondiale antidoping della WADA;
- coordinare l'attività agonistica finalizzata all'attività internazionale ed alla partecipazione alle Olimpiadi e alle Paralimpiadi, nell'ambito delle direttive impartite dall'ITF, dal CONI, dal CIP; gestire l'attività e i servizi connessi e strumentali alla promozione, all'organizzazione e al finanziamento del tennis, del tennis in carrozzina, del beach tennis, del padel e del padel in carrozzina e di ogni altro sport praticato con l'uso di racchette sotto l'egida della FITP;
- attuare i programmi di formazione di atleti, tecnici, ufficiali di gara e dirigenti.

2.2. Gli strumenti di governance della Federazione Italiana Tennis e Padel

La Federazione è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Federazione e che possono essere così riassunti:

- Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo federale volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Sistema Normativo Procedurale: comprende l'insieme delle norme (linee guida, procedure e istruzioni) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.
- Organigramma aziendale: descrive i ruoli, le responsabilità e i riporti funzionali.
- Ordini di servizio: descrivono, in occasione di assunzioni, cambi mansioni e dimissioni, i ruoli, le responsabilità e i relativi riporti gerarchico-funzionali del dipendente.

2.3. Il sistema delle deleghe e procure

La Federazione si basa su strumenti normativi-organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, linee guida, procedure, istruzioni, ecc.) improntati ai principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Federazione e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità e tracciabilità delle attività sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Si intende per "procura" il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Federazione.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Federazione rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura ad *hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Federazione nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- copie delle procure saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto dei Settori competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il manuale di organizzazione aziendale e le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

2.4. L'organizzazione federale

La Federazione Italiana Tennis e Padel ha sede a Roma e la sua organizzazione centrale e periferica è composta dai seguenti organi.

Organi centrali:

- **Assemblea nazionale**

L'Assemblea nazionale è l'organo supremo della Federazione a cui spettano i poteri deliberativi tra i quali:

- a) l'approvazione dei bilanci di indirizzo del Consiglio federale;
- b) l'elezione e la nomina del Presidente della Federazione, dei consiglieri federali, del Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, nonché dei componenti del Collegio dei Revisori nel numero di sua spettanza.

- **Presidente della Federazione**

Il Presidente della Federazione ha la rappresentanza legale della FITP e ne firma gli atti; ha, inoltre, la responsabilità generale del buon andamento della Federazione, convoca e presiede il Consiglio federale ed il Consiglio di Presidenza.

- **Consiglio federale**

Il Consiglio federale è l'organo preposto alla verifica della corretta esecuzione del programma tecnico-sportivo, alla valutazione dei risultati operativi conseguiti e alla vigilanza sul buon andamento della gestione federale. Dirige ed amministra l'attività federale, predispone i programmi in conformità alle direttive del C.I.O., del C.O.N.I. e della propria Assemblea nazionale e ne cura l'attuazione per perseguire i fini istituzionali. Inoltre, il Consiglio federale ratifica i provvedimenti assunti d'urgenza dal Presidente della Federazione o dal Consiglio di Presidenza, valutando caso per caso la sussistenza dei presupposti legittimanti l'adozione.

- **Consiglio di Presidenza**

Il Consiglio di presidenza delibera sulle materie non rimesse dal presente Statuto alla competenza esclusiva di altri organi; può adottare deliberazioni in via d'urgenza, in sostituzione del Consiglio federale, da sottoporre nella prima riunione successiva a ratifica dello stesso, che deve accertare la sussistenza dei presupposti legittimanti l'intervento. Il Consiglio di presidenza esercita, altresì, i poteri delegati dal Consiglio federale con le limitazioni specificate nelle singole deliberazioni di affidamento della delega e con obbligo di portare a conoscenza del Consiglio medesimo le decisioni adottate, nei casi e con le modalità fissati da quest'ultimo.

- **Collegio dei Revisori dei Conti**

Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita le proprie funzioni di verifica, controllo ed impulso secondo le norme che disciplinano l'esercizio delle attività dei collegi sindacali. Il Collegio ha il compito di:

- a) controllare la gestione amministrativa di tutti gli organi della Federazione;
- b) accertare la regolare tenuta della contabilità della FITP;
- c) verificare, l'esatta corrispondenza tra le scritture contabili, la consistenza di cassa, l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà;
- d) redigere le relazioni di bilancio;
- e) vigilare sull'osservanza delle norme di leggi e statutarie.

- **Commissione federale di garanzia**

La Commissione federale di garanzia tutela l'autonomia e l'indipendenza degli Organi di Giustizia presso la Federazione e dell'Ufficio del Procuratore federale. La Commissione, in piena autonomia e con indipendenza di giudizio:

- a) individua, con determinazione non più sindacabile i soggetti idonei a essere nominati Giudici sportivi, componenti del Tribunale federale e della Corte federale di appello;

- b) individua, con determinazione non più sindacabile i soggetti idonei a essere nominati Procuratore federale, Procuratore Aggiunto e Sostituto Procuratore;
- c) adotta nei confronti dei componenti degli Organi di Giustizia e dell'Ufficio della Procura federale, oltre ai provvedimenti stabiliti dalle disposizioni federali, le sanzioni del richiamo e, eventualmente, della rimozione dall'incarico, nel caso di violazione dei doveri di indipendenza e riservatezza, nel caso di grave negligenza nell'espletamento delle funzioni, ovvero nel caso in cui altre gravi ragioni lo rendano comunque indispensabile; in tale ultima ipotesi, la rimozione può anche non essere preceduta dal richiamo;
- d) formula pareri e proposte al Consiglio federale in materia di organizzazione e funzionamento della giustizia sportiva.

- **Ufficio del Procuratore federale**

Presso la Federazione è costituito l'Ufficio del Procuratore federale per promuovere la repressione degli illeciti sanzionati dallo Statuto e dalle norme federali. Il Procuratore federale esercita le proprie funzioni davanti agli Organi di Giustizia della Federazione.

Organi periferici:

- **Assemblea regionale**

L'Assemblea regionale svolge le seguenti funzioni:

- a) vota la relazione biennale sulla gestione del Comitato regionale predisposta dal Comitato stesso;
- b) elegge il Presidente del Comitato regionale e i componenti del Comitato regionale, i membri del Comitato regionale;
- c) delibera sugli altri argomenti posti all'ordine del giorno delle proprie sedute.

- **Comitato regionale**

Assolve i compiti necessari per la gestione dell'attività federale nell'ambito territoriale di competenza, con le funzioni elencate nel Regolamento organico e secondo le disposizioni quadro del Consiglio federale.

- **Presidente del Comitato regionale**

Rappresenta la Federazione nel territorio di competenza, convoca e presiede le riunioni del Comitato e, nei termini e casi stabiliti, convoca l'Assemblea regionale e svolge le funzioni analoghe a quelle del Presidente federale, in quanto compatibili.

- **Delegato regionale**

Nelle regioni dove non sia costituito o costituibile il Comitato regionale, il Consiglio federale nomina un Delegato regionale al fine della promozione e dello svolgimento delle attività federali, nonché per addivenire all'istituzione di un Comitato regionale.

- **Assemblea provinciale**

L'Assemblea provinciale svolge le seguenti funzioni:

- a) vota la relazione biennale sulla gestione del Comitato provinciale predisposta dal Comitato stesso;
- b) elegge il Presidente del Comitato provinciale e i componenti del Comitato provinciale.
- c) delibera sugli altri argomenti posti all'ordine del giorno delle proprie sedute.

- **Presidente del comitato provinciale**

Rappresenta la Federazione nel territorio di competenza, convoca e presiede le riunioni del Comitato e, nei termini e casi stabiliti, convoca l'Assemblea provinciale e svolge le funzioni analoghe a quelle del Presidente federale, in quanto compatibili.

- **Delegato provinciale**

Nelle province dove non si ritenga di costituire, o non sia costituibile, il Comitato provinciale, il Consiglio federale, sentito il Comitato regionale o il Delegato regionale, nomina un Delegato provinciale al fine della promozione e dello svolgimento delle attività federali.

Organi di giustizia:

- **Giudice sportivo nazionale**

Il Giudice Sportivo Nazionale ha competenza generale per quanto attiene alle fasi nazionali dei Campionati individuali ed a squadre, nonché a tutti i tornei individuali che si svolgono con approvazione federale centrale; ha competenza, inoltre, per le manifestazioni internazionali, sia individuali sia di rappresentative nazionali, che si svolgono sia in Italia sia all'estero e giudica in composizione monocratica.

- **Giudice sportivo territoriale**

I giudici sportivi territoriali, uno per ciascun Comitato regionale istituito ai sensi del presente Statuto, hanno sede presso il Comitato stesso e sono competenti per i campionati e le competizioni di ambito territoriale la cui organizzazione è delegata dal Consiglio federale all'organo territoriale

- **Tribunale federale**

Il Tribunale federale giudica in composizione collegiale, con un numero invariabile di tre componenti. Del collegio non può far parte alcun componente che abbia obbligo di astensione o si trovi in altra situazione di incompatibilità comunque determinata. In nessun caso il collegio può delegare singoli componenti per il compimento delle attività di istruzione o trattazione

- **Corte federale di appello in funzione propria e in funzione di Corte sportiva di appello**

La Corte federale di appello in funzione di Corte sportiva di appello giudica in composizione collegiale col numero invariabile di tre componenti. Del collegio non può far parte alcun

componente che abbia obbligo di astensione ovvero si trovi in altra situazione di incompatibilità comunque determinata. In nessun caso il collegio può delegare singoli componenti per il compimento delle attività di istruzione o trattazione

Segreteria Federale:

Il Segretario generale assiste, alle riunioni delle Assemblee nazionali, del Consiglio federale e del Consiglio di presidenza e ne redige i verbali; ha altresì facoltà di assistere a tutte le riunioni degli organi e delle Commissioni federali, con esclusione di quelli di giustizia e di controllo, a meno che non vi debba intervenire su richiesta dei rispettivi Presidenti, per ragioni di ufficio.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Federazione Italiana Tennis e Padel

3.1. Funzione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descrive e formalizza il Sistema di Controllo Interno dell'Ente che è stato implementato al fine di ridurre e/o eliminare il rischio di commissione di condotte penalmente rilevanti da parte dei soggetti che, a qualsiasi titolo, agiscono in nome e per conto dello stesso.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

La Federazione, attraverso l'adozione di tale Modello, intende affermare e diffondere una cultura improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Federazione;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Federazione ha predisposto e adottato. Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- costituire condizione esimente della Federazione ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Federazione, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Federazione in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Federazione di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Federazione;
- consentire alla Federazione, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Federazione intende attenersi sia agli stessi interessi della Federazione anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

La Federazione è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri associati e degli stakeholder in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri soggetti apicali.

È richiesto inoltre a consulenti/collaboratori, fornitori e partner di adeguarsi a condotte dettate nel Modello nello svolgimento delle attività svolte nell'interesse della Federazione.

3.2. Il Progetto della Federazione Italiana Tennis e Padel per la definizione del proprio Modello

Nell'anno 2021 la Federazione Italiana Tennis e Padel ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto dal D.lgs. 231/2001, approvato dal Consiglio Federale in data 29 ottobre 2021 e, successivamente, aggiornato il 20 gennaio 2023 con specifico riferimento alla modifica della denominazione della Federazione.

Nell'ambito della stesura del Modello 231 si è tenuto conto anche dell'organizzazione territoriale della FITP, mediante coinvolgimento degli organi periferici.

A seguito delle modifiche che hanno interessato il Gruppo FITP² - aventi ad oggetto l'assetto organizzativo del gruppo e la mappatura dei processi e dei sistemi interni - nonché stanti le novità normative intervenute, la Federazione, ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del Modello 231.

In data 28 dicembre 2023 e 4 ottobre 2024, il Consiglio federale ha approvato ulteriori aggiornamenti al Modello 231, tenuto conto dei cambiamenti organizzativi che hanno interessato la compagine federale, della modifica della denominazione della Federazione nonché delle novità normative.

La metodologia scelta per gli aggiornamenti del Modello 231 della Federazione, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni (c.d. Settori federali), è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

La metodologia, in linea con le *best practices* in materia, ha previsto lo svolgimento di diverse fasi che sono sinteticamente riportate di seguito.

3.2.1. Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lettera a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi

² Il gruppo è composto da FITP, FITP Business e Media S.r.l., Mario Belardinelli S.s.d. e Sportcast S.r.l.

aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “attività sensibili”).

Scopo della Fase 1 del lavoro è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura federale e organizzativa della Federazione, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Federazione e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione dei Settori federali responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura federale ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Federazione;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle/dei direzioni/Settori federali responsabili delle attività sensibili identificate.

3.2.2. Identificazione dei Key Officer

Scopo della Fase 2 è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché dei Settori federali e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l'esecuzione della fase in oggetto presupponevano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti alle attività sensibili e ii) identificare i key officer in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le attività sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

In particolare, i key officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività dei singoli Settori federali.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l'attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell'analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto;

- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase 3.

3.2.3. Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2, le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con i key officer intervistati.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 3:

- predisposizione di un protocollo per la conduzione di interviste;
- esecuzione di interviste strutturate con i key officer, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli/responsabilità;

- il sistema dei controlli esistenti;
- formalizzazione delle interviste in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

3.2.4. Gap analysis

Lo scopo della Fase 4 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as-is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione dei risultati della gap analysis e del piano di attuazione:

- gap analysis tra il modello attuale ("as-is") ed il modello a tendere ("to be"): analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as-is") e un Modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del D.lgs. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

3.2.5. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 5 è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle *best practices*.

La realizzazione della Fase 5 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Federazione.

Il Modello è costituito dai seguenti documenti:

- una Parte Generale, che descrive: il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Federazione volto a prevenire la commissione dei reati presupposto, la metodologia adottata per l'attività di redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo; l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello; i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- una Parte Speciale, volta a integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Federazione ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - alle attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo;
- il Codice Etico, il quale rappresenta lo strumento per l'implementazione dei principi etici all'interno della Federazione, nonché un mezzo che si pone a garanzia e a sostegno della reputazione della stessa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Federazione, che costituisce parte integrante del presente Modello.

3.3. Illeciti rilevanti per la Federazione

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Federazione e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Federazione e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

4. Il Decreto Legislativo 39/2021

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, recante la semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi, altresì noto come “Riforma dello Sport”, è stato adottato in attuazione dell’articolo 8 della L. 8 agosto 2019, n. 86.

Tra gli altri, lo scopo di tale intervento normativo consiste nel prevedere nell’ordinamento sportivo l’inserimento di strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il Legislatore, per dare concretezza a tali principi, ha previsto per le Società Sportive e per le Associazioni dilettantistiche l’obbligo di adottare un Modello di Organizzazione ai sensi del D.lgs. 39/2021 ovvero se già dotate di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, integrarlo al fine di renderlo *compliance* alla normativa in questione.

Inoltre, il Legislatore - al fine di supportare i destinatari nell’attuazione di tali adempimenti - ha previsto che tutte le Federazioni redigessero apposite Linee Guida, nell’interesse dei propri affiliati, utili per la predisposizione dei suddetti Modelli di Organizzazione e dei Codici di Condotta.

Ebbene, FITP, in data 25 settembre 2023, ha adottato le proprie Linee Guida, attualmente pubblicate sul sito Federale, le quali stabiliscono i principi fondamentali nel prevenire ogni forma di abuso, molestia e ogni altra condizione di discriminazione³.

Le Linee Guida e i Principi in esse contenute sono ritenute parte integrante del Modello e, pertanto, tutti i Destinatari hanno l’obbligo di rispettarle così come il Codice Etico della Federazione che reca al suo interno, nel dettaglio, i principi di comportamento da queste derivanti.

Infine, si ritiene doveroso rimandare in questa sede al “*Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*” adottato dalla Federazione che ha come finalità la disciplina delle misure di prevenzione e di contrasto di comportamenti lesivi dei diritti, delle vessazioni, degli abusi, delle molestie e di ogni forma di discriminazione.

A tal proposito, si rammenta che – come riportato dal Regolamento - la Federazione ha provveduto a istituire un apposito Ufficio, il c.d. “Ufficio per la tutela”, responsabile delle politiche contro la violenza di genere. A tale ufficio, tra gli altri, sono affidati i seguenti compiti e poteri:

1. ricevere eventuali segnalazioni di condotte illecite ai sensi del Regolamento e del Decreto 39/2021;
2. adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione disciplinate dalle Linee Guida;
3. segnalare agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;

³ Trattamento diseguale verso persone o gruppi di persone sulla base di caratteristiche specifiche, come genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.

4. approfondire, fare audizioni, richiedere chiarimenti, effettuare o richiedere ispezioni, in relazione a situazioni di pericolo o per le azioni di prevenzione.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

Secondo le *best practices*, i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza sono l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in una posizione gerarchica più elevata possibile, la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/2001 e alla luce delle su esposte indicazioni delle *best practices*, la Federazione, tramite apposita delibera del Consiglio federale, ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organo a composizione plurisoggettiva in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni ed alla complessità organizzativa della Federazione, l'effettività dei controlli a cui è preposto. L'attuale composizione è riportata sul sito internet www.fitp.it.

5.1. Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con deliberazione del Consiglio federale e decade insieme al Consiglio federale che lo ha nominato, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nomina di nuovi consiglieri federali. La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, dell'integrità e della rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Federali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

L'OdV riferisce al Consiglio federale attraverso i flussi informativi disciplinati al paragrafo 5.3.

All'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti del Consiglio federale, i soggetti apicali in genere, i revisori dei conti della Federazione

e revisori incaricati dalla società di revisione;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Federazione tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, anche in primo grado, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Federazione, mediante un'apposita deliberazione del Consiglio federale e con l'approvazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa informativa sull'attività svolta al Collegio dei Revisori di cui al successivo paragrafo 5.3.1;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, non passata in giudicato, emessa nei confronti della Federazione ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio federale potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un organismo *ad interim*.

5.2. Funzioni e poteri

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Federazione, fermo restando però che i dirigenti ed i responsabili delle funzioni sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

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

- vigilanza sull'effettività del Modello e monitoraggio delle attività di attuazione e di aggiornamento del Modello;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Federazione (di seguito, il "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per i Settori federali;
- cura dei flussi informativi di competenza con i Settori e gli Organi federali [e con gli Organismi di Vigilanza delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Federazione];
- definizione del proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dai Settori e dagli Organi federali (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza dell'organo amministrativo;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni federali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente o indirettamente, per il tramite di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque Settore aziendale, dipendente e/o componente degli organi federali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio federale curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Federazione, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio federale dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili dei Settori federali, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere - anche per il tramite delle unità aziendali competenti - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, eventualmente avvalendosi di consulenti e/o professionisti selezionati dalle funzioni approvvigionanti di gruppo sulla base di appositi accordi quadro;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

5.3. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

5.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi federali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente della Federazione;
- la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta al Presidente della Federazione rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- organizza un incontro, su base periodica almeno semestrale, con il Collegio dei Revisori dei Conti, per trattare le seguenti tematiche:
 - la sintesi delle attività svolte;
 - eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Federazione al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Federazione ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 - l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Federazione, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
 - la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Federazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;
 - il rendiconto delle spese sostenute;
- predispone, con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Presidente della Federazione ed al Collegio dei

Revisori dei Conti.

Il Consiglio Federale e il Collegio dei Revisori dei Conti hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli Organi federali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5.3.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

In particolare, i Destinatari del Modello che sono in possesso di informazioni su violazioni o potenziali violazioni, riferibili al Personale della Federazione e/o a Terzi che agiscono in nome e per conto della Federazione devono procedere a segnalare tale circostanza all'Organismo di Vigilanza attraverso gli strumenti messi a disposizione dalla Federazione.

In particolare, i Destinatari possono procedere nelle modalità di seguito indicate:

- i. piattaforma informatica (canale preferenziale), accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) tramite apposita sezione sul sito web di FITP;
- ii. casella di posta elettronica (canale non valido in caso si intendesse effettuare una segnalazione anonima): odv231@fitp.it;
- iii. incontro diretto presso la sede della Federazione con l'Organismo di Vigilanza su esplicita richiesta dell'interessato, tramite l'indirizzo e-mail di cui al punto precedente. In tal caso, il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del segnalante, verrà documentato.

Più in generale, i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i responsabili dei Settori federali che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dagli stessi, anche su richiesta dello stesso OdV (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.), in attuazione del Modello e delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- i Settori federali individuati in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - l'emissione e/o l'aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - gli avvicendamenti nella responsabilità dei Settori federali interessati dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;

- i rapporti predisposti dai Settori federali /organi di controllo (compresa la società di revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Federazione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- tutti i dipendenti e i membri degli organi della Federazione devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, di cui al Decreto, di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- gli altri Destinatari del Modello, esterni alla Federazione, sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Federazione una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'OdV può richiedere informazioni che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Federazione adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la

riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Federazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, secondo quanto previsto dal successivo capitolo 6.

5.3.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

6. Whistleblowing

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937, è stato emanato il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto *Whistleblowing* 2023) riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. Tale Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'azienda che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza;
- l'individuazione di una struttura autonoma, interna o esterna all'azienda, a cui è affidata la gestione delle segnalazioni trasmesse tramite canale interno;
- l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del segnalante nonché dei facilitatori⁴, delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, dei colleghi e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 24/2023) di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D.lgs. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dall'ANAC nei confronti di chi viola le norme sulla gestione delle segnalazioni e nei confronti del segnalante qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione o calunnia.

6.1. Gestione delle segnalazioni

La Federazione, tramite apposita delibera del Consiglio federale, ha incaricato della raccolta e gestione delle segnalazioni ex D.Lgs. 24/2023 un Comitato Segnalazioni (di seguito anche solo *“Comitato”*) adeguatamente formato e dotato di requisiti di autonomia e professionalità necessari, come previsto dal Decreto 24/2023 e dalla Procedura Whistleblowing adottata.

⁴ Vale a dire coloro che abbiano eventualmente assistito il segnalante durante l'iter di segnalazione dell'illecito nel contesto lavorativo.

L'attuale composizione del comitato è riportata sul sito internet www.fitp.it.

Il Comitato valuta e verifica le segnalazioni ricevute e, a tal fine, effettua, se del caso, attività istruttoria, realizzando ogni ulteriore attività consentitagli dalle proprie prerogative.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Comitato cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione e comunque per non più di cinque anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Nei casi di segnalazione risultata improcedibile o inammissibile, il Comitato Segnalazioni può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Infine, il Comitato potrà procedere all'archiviazione di una segnalazione nelle seguenti ipotesi:

- la segnalazione è riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
- qualora già sulla base degli esiti delle verifiche preliminari, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- qualora alla luce degli esiti delle verifiche preliminari svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della segnalazione.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare un componente del Comitato, la stessa sarà gestita dai membri che non si trovino in conflitto, con esclusione di colui al quale la segnalazione stessa si riferisce.

In linea con le indicazioni dell'ANAC, le segnalazioni anonime che risultino puntuali, circostanziate e corredate da adeguata documentazione possono essere considerate dalla Federazione equiparabili a quelle ordinarie e trattate secondo le procedure previste dai regolamenti interni eventualmente adottati. Se successivamente dovesse emergere l'identità del segnalante, saranno garantite le tutele previste per il whistleblower ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, la Federazione può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria e avvalersi degli altri rimedi e misure previste dalla legge.

6.2. Contenuto della segnalazione

Il Comitato, nell'ambito della gestione delle segnalazioni whistleblowing, garantisce la loro valutazione a condizione che le stesse risultino fondate su informazioni adeguatamente circostanziate, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, riguardo a violazioni, riferibili al Personale e/o a Terzi, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle società del Gruppo FITP nonché violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2021 del sistema di regole e procedure interne vigenti, secondo le

prescrizioni ed i canali previsti e pubblicati nel sito internet federale (cui si rimanda per ulteriori dettagli).

Tutte le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto; in linea generale ed a titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni devono riportare: a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; b) la descrizione chiara e completa del fatto; c) l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato; d) i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti, a meno che non si intenda effettuare una segnalazione anonima.

Il Comitato non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine. È sanzionato l'invio di:

- segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi, al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata;
- segnalazioni recanti espressioni ingiuriose o che manifestino finalità diffamatorie, calunniose o discriminatorie.

6.3. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

I Destinatari del Modello che siano a conoscenza di violazioni, o di potenziali violazioni, riconducibili al Personale e/o a Terzi che agiscono in nome e per conto della stessa, sono tenuti a segnalare tali circostanze al Comitato utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla Federazione. Al fine di garantire la massima accessibilità a chiunque intenda effettuare segnalazioni, il Gruppo FITP ha predisposto i seguenti canali interni:

- i. piattaforma informatica (canale preferenziale), accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, fornitori, terze parti, etc.) tramite apposita sezione sul sito web di FITP;
- ii. casella di posta elettronica (canale non valido in caso si intendesse effettuare una segnalazione anonima): comitato.segnalazioni@fitp.it;
- iii. incontro diretto presso la sede della Federazione con il Comitato Segnalazioni su esplicita richiesta del segnalante, tramite l'indirizzo e-mail di cui al punto precedente. In tal caso, il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infine previsto la possibilità, al ricorrere di determinate condizioni previste dal testo di legge, di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale istituito e gestito dall'ANAC, nonché di effettuare divulgazioni pubbliche tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto

- prescritto dalla legge;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite canale interno e la stessa non ha avuto seguito entro i termini previsti dalla normativa;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.4. Tutela del Segnalante

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della stessa, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Federazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Federazione vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni. La segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso

La tutela dei soggetti segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con la Federazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tali tutele trovano applicazione, pur con le distinzioni definite dal Legislatore, non solo nei confronti dei dipendenti del Gruppo FITP, ma anche di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in contatto con la Federazione (e.g. lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, tirocinanti, volontari, etc.), dei soggetti terzi comunque connessi al segnalante (e.g. colleghi e familiari), nonché dei soggetti giuridici collegati al segnalante o ai soggetti sopra indicati.

Inoltre, pari tutele sono riconosciute anche ai soggetti che abbiano effettuato una segnalazione anonima rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, ritenuta ammissibile e dunque non archiviata direttamente, che rivelino in seguito la propria identità o, comunque, nei casi in cui questa venga conosciuta.

Le violazioni delle misure di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo connesse definite dalla Federazione costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le modalità e le fattispecie previste dal sistema disciplinare di seguito declinato (cfr. par. 7.2.1 e 7.2.2).

Da ultimo, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere

denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

6.5. Tutela della Riservatezza

È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalato durante il processo di gestione della segnalazione e ciò lo tutela da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (es. anche altre strutture/organismi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia invece fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

6.6. Trattamento dei dati ai fini Privacy

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra e alle Autorità competenti, nell'ambito di quanto oggetto della gestione delle segnalazioni, verrà effettuato, secondo l'art. 13 del D. Lgs. 24/2023 a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196 e s.m.i..

Per le modalità di trattamento dei dati personali si rimanda, altresì, all'informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR e disponibile sul sito web del Gruppo FITP.

7. sistema sanzionatorio

7.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7, comma 4, lettera b) del D.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

L'OdV e/o il Comitato per competenza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, comunica la propria valutazione agli organi federali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dagli organi, attivando i Settori federali di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti ai soggetti a ciò delegati.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

7.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

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

La Federazione chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni. La Federazione valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

7.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente, in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Federazione, trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente della Sport e Salute S.p.A. e delle

Federazioni Sportive Nazionali.

Si precisa che, la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Federazione ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

In base a quanto previsto dal CCNL le sanzioni disciplinari applicabili, a seconda della gravità delle infrazioni, sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Federazione all'esterno un maggior impatto negativo.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale.

- Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero scritto.

- Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Federazione, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, ovvero arrechi danno alla Federazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti precedenti.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la multa non superiore a 4 ore di retribuzione.

- Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni.

- Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Federazione delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto precedente.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con le modalità previste nel CCNL.

7.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte dei dirigenti, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

7.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi federali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di Organi federali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Revisori dei Conti ed il Consiglio federale, i quali potranno assumere gli opportuni provvedimenti.

7.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello, aventi rapporti contrattuali con la Federazione per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Federazione.

8. Il piano di formazione e comunicazione

8.1. Premessa

La Federazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Federazione è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento dei fini istituzionali della Federazione in forza di rapporti contrattuali.

La Federazione, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Federazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Federazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Federazione intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

8.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: 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.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Federazione intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure implementate, con grado di approfondimento diversificato a seconda della

posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello mediante l'allegazione al cedolino paga o al contratto di lavoro, ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

8.3. Componenti degli Organi federali e dirigenti

Ai componenti degli Organi federali e ai dirigenti è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

8.4. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Federazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001.

9. Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

9.1. Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi sia del supporto dei Settori federali e delle strutture interne alla Federazione con specifiche competenze nei settori di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti esterni dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e delle ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio federale delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Federazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Federazione.

L'OdV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio federale circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture federali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio federale.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio federale ha ritenuto di delegare all'OdV il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio federale (come, ad esempio la

ridefinizione dell'organigramma) o da Settori federali muniti di specifica delega (es. nuove procedure federali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'OdV presenta al Consiglio federale un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio federale la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.