



**Modello Organizzativo di Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

DEFINIZIONI

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

Assemblea Nazionale: massimo Organo Federale, ad essa spettano poteri deliberativi e tutti i poteri per conseguire gli scopi e le finalità della Federazione.

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: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Federazione.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Federazione.

Consiglio Direttivo Federale: è composto dal Presidente della Federazione e da dieci membri: i due Vice Presidenti e otto Consiglieri

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partners e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti esterni alla Federazione che agiscono in nome e/o per conto della stessa in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Federali e i Collaboratori Esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la FMSI.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Ente/i: entità fornite di personalità giuridica o Federazione o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Federali: Presidente Federale, membri del Consiglio Direttivo Federale, Collegio dei Revisori dei conti, Dipendenti della Federazione.

Federazione o FMSI: Federazione Medico Sportiva Italiana.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Federazione che non rientrano nella definizione di Partners e di Collaboratori Esterni.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

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

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Federazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Partners: le controparti contrattuali con le quali la Federazione addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la FMSI nell'ambito delle Aree a Rischio.

Presidente Federale: ha la rappresentanza istituzionale e legale della FMSI a livello nazionale ed internazionale; ha la responsabilità dell'area tecnico-sportiva e scientifica della federazione. Il Presidente, unitamente al Consiglio Direttivo, è responsabile del funzionamento della FMSI nei confronti dell'Assemblea Nazionale e del CONI.

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

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Responsabile Interno: soggetto al quale viene attribuita, con nomina dal Consiglio di Amministrazione o da un soggetto da questi delegato, la responsabilità singola o

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Whistleblowing: lo strumento con cui uno dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 deve segnalare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno della stessa o in altra circostanza.

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Federazione ed associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche Decreto), recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Federazione e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico degli enti (da intendersi come Federazione, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Ente” o “Enti”) per reati, tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che, come riportato all’art. 5 del Decreto 231/2001 lett. *a* e *b*, rivestano al loro interno funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Federazione stesse o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle Federazione stesse, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella penale o civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, adottando, ad avviso di alcuni ma non di tutti, il principio secondo cui *societas delinquere potest*, introdotto appunto dal Decreto n. 231/2001.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in sintesi, indicati come segue:

- a) l’inclusione dell’ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione (art. 1);
- b) l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente (art. 24 e ss.);
- c) l’essere, l’autore del reato, un soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all’interno dell’ente;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto d), per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze richiamate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed

- e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere di prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a **sanzioni** di varia natura, accumulate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive**, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

Il **procedimento** di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il **processo penale** vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato ad un apparato concettuale di matrice penalista.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli art. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso, sia mediante rinvii al medesimo Decreto.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica oggi alle seguenti categorie di reato (in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata):

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione: corruzione, istigazione alla corruzione, concussione, malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

delle Comunità Europee o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico, induzione indebita a dare o promettere utilità;

- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- 3) reati di criminalità organizzata;
- 4) reati di falso: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 5) reati contro l'industria ed il commercio;
- 6) reati societari di cui al codice civile;
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 9) delitti contro la personalità individuale: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto ed alienazione di schiavi, prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia minorile, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, adescamento di minorenni, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- 10) abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato;
- 11) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro;
- 12) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- 13) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 14) reati di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 15) reati ambientali;
- 16) impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 17) razzismo e xenofobia;
- 18) reati transnazionali;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 19) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 20) reati tributari.

1.2. La fattispecie normativa e le sanzioni:

a) Gli elementi positivi della fattispecie

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, richiede la contemporanea presenza di una serie di **elementi positivi** (a concorso necessario) e la contestuale assenza di determinati **elementi negativi** (la cui eventuale sussistenza costituisce causa esimente della responsabilità).

Per quanto riguarda gli **elementi positivi**, va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni Federazione o associazione, anche priva di responsabilità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

La responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente sussiste qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (art. 24 e ss.);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse** o **a vantaggio** dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi si dimostri che il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica, la quale sia:
 - 1- collocata in posizione apicale, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 - 2- sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

b) L'elenco dei reati

Per effetto delle successive integrazioni apportate al Decreto, risultano attualmente richiamati, in funzione di presupposti della Responsabilità dell'Ente, i seguenti specifici Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche tentata:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.).
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.).
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 c.p.).
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.).
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).
- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.).
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.).
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.).
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.).
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.).
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).
- Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati membri (art. 322 bis c.p.).
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.).
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.).
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematica

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

(art. 615 quater c.p.).

-Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.).

-Intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.).

-Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazione informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.).

-Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.).

-Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.).

-Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.).

-Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.).

-Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

-Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);

-Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);

-Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);

-Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

-Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990).

DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA

-Falsificazione di monete (art. 453 c.p.);

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- Alterazioni di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificazione ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c. p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (art. 15 comma 7 lett. b L. 99/2009)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);

REATI SOCIETARI

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.p.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllate (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

DELITTI DI TERRORISMO (art. 3, Legge n. 7/2003)

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali.

DELITTI CONTRO LA PERSONA (art. 8, Legge 7/2006)

-Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

-Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

-Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);

-Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);

-Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);

-Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);

-Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);

-Tratta di persone (art. 601 c.p.);

-Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);

-Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603 bis c.p.);

-Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

ABUSO DI MERCATO (art. 9, Legge n. 62/2005)

-Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);

-Manipolazioni di mercato (art. 185 T.U.F.).

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME (art. 300, D.Lgs. n. 81/2008)

-Omicidio colposo (art. 589 c. p.);

-Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.);

Entrambi i delitti se commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

**RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ
DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter1 c.p.).

**DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 15,
comma 7 lett. b, L. 99/2009)**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171 comma 1 lett. a-bis e comma 3 L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis comma 1 L. 633/1941); Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuti di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; Distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171-bis comma 2 L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi oppure ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografico o audiovisive assimilate, o sequenze di immagini in movimento; opere scientifiche, didattiche o letterarie, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo od importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter L. 633/1941)

-Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies L. 633/1941);

-Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. 633/1941).

REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

(art. 15 comma 7 lett. b L. 99/2009)

-art. 377 bis c.p.

REATI AMBIENTALI

-Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);

-Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

-Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);

452 octies

-Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);

-Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)

-Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)

-Scarico di acque reflue industriali senza autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137, comma 2 e 3, D. Lgs 152/06);

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- Scarico di acque industriali eccedenti limiti tabellari (art. 137, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.Lgs. 152/06);
- Violazione del divieto di scarico in mare da parte di navi e aeromobili (art. 137, comma 13, D.Lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1, D. Lgs. 152/06);
- Gestione di discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, D. Lgs. 152/06);
- Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 5, D. Lgs. 152/06);
- Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D. Lgs. 152/06);
- Omessa bonifica dei siti inquinati (art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. 152/06);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e di formulari (art. 258, comma 4, D. Lgs. 152/06);
- Traffico illecito rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/06);
- Indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis, comma 6, Cod. Amb.) e trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI o accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata (art. 260 bis, commi 7 e 8, D.Lgs. 152/06);
- Emissione in atmosfera di gas inquinanti oltre i limiti consentiti (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/06);
- Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonchè reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (artt. 1, commi 1 e 2; art. 2, commi 1 e 2; art. 6, comma 4 e art. 3 bis comma 1, L.150/1992);
- Violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3 comma 6 L. 28.12.1993, n. 549);
- Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi (artt. 8, commi 1 e 2; art 9, commi

1 e 2, D.Lgs. 202/2007).

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

-Provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 286/98).

RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 7 D. LGS. 21/2018)

-Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)

REATI TRIBUTARI

Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto (articolo 2 D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

REATI TRASNAZIONALI (art. 3 e 10, Legge n. 146/2006)

L'art. 3 della Legge n. 146 del 2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) commesso in più di uno Stato;

ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

effetti sostanziali in un altro Stato.

L'art. 10 della L. n. 146/2006, in particolare, annovera le fattispecie di seguito elencate:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater T.U. d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990 n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, e 5, del testo unico da cui al Decreto Legislativo del 25 luglio 1998 n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

c) Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati, contemplati dallo stesso Decreto, commessi all'estero.

La Relazione ministeriale illustrativa del Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologia di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dall'interno impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli art. 7, 8, 9, 10 del codice penale;
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale,

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

l'Ente risponde purchè nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

d) Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non sussiste se il reato è stato commesso:

I) da un **Soggetto Apicale**, se l'Ente prova che:

a - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato "Organismo di Vigilanza".

c - le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;

d - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

II) da un **Soggetto Subordinato**, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

e) Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché in linea di principio mai congiuntamente tra loro, su richiesta del Pubblico Ministero da parte del Giudice, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono specifici e fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura ed al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

III) La sanzione pecuniaria

In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La stessa viene determinata dal Giudice penale e consiste nel pagamento di una somma di denaro, da determinarsi in concreto da parte del predetto Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica ed alla sua capacità economica. Il valore di ciascuna quota può variare da un minimo di 258,00 Euro ad un massimo di 1.549,00 Euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. La sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione dell'apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

IV) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, - la durata è compresa tra un minimo di 4 anni e un massimo di 7 anni se il reato rientra tra quelli di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001 - anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata od agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe delle precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste una delle seguenti circostanze:

- 1) 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;
- 2) il **danno** patrimoniale cagionato è di **particolare tenuità**;
- 3) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha eliminato le conseguenze

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

Nell'ipotesi in cui l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

V) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

VI) La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Il Modello in funzione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa ed insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'adozione del Modello Organizzativo costituisce, dunque, la **misura ideale** della diligenza richiesta dal Legislatore e rappresenta per l'Ente lo strumento spendibile per rimanere esente da responsabilità.

È solo il caso di osservare, inoltre, che l'introduzione dei reati colposi nel sistema 231, avvenuta con la Legge 123/2007, in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente, come sin qui configurata, con il nuovo archetipo di reato, fa emergere una serie di problemi di compatibilità di non semplice soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per “**colpa di organizzazione**”, da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente, deve infatti misurarsi con la commissione di reati, i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino ad epoca recente presi in esame ai fini della costruzione del Modello Organizzativo.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un **interesse** o **vantaggio** dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) (e, quindi, la dimostrazione che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione) bene aderisce al paradigma dei reati dolosi e non può, invece, attagliarsi a fattispecie di reato dove manca l'elemento volitivo dell'evento.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'Ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente sia stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

La **mera adozione** del Modello da parte dell'Organo Dirigente, che deve individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione ossia nell'organo amministrativo, **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La caratteristica dell'effettività del Modello è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano ravvisate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

La Federazione Medico Sportiva Italiana (di seguito denominata anche Federazione o FMSI), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività federali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto.

In particolare, nonostante il sistema dei controlli interni esistente sia in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, la Federazione ha avviato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure adottate alle finalità previste dal Decreto.

All'esito di tale progetto, per la precisione, la FMSI si propone di adottare un nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Permane, infatti, la convinzione nella Federazione che l'adozione del Modello costituisca, oltre ad un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della stessa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Federazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della stessa nell'ambito di attività sensibili (intese, si ribadisce, come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei confronti dei medesimi nonché della FMSI;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono ritenute inammissibili, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio dell'attività federale;
- consentire alla Federazione, anche grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di ragionevolmente prevenire o contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

La Federazione Medico Sportiva Italiana, altresì, ha conferito ad un organismo ad hoc, denominato Organismo di Vigilanza, a composizione plurisoggettiva, l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di curare la predisposizione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

2.2.1 Sistema di Whistleblowing

La federazione, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, si è adeguata alle modifiche normative intervenute con la L. 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017, recanti “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. Con tale provvedimento sono state rafforzate le tutele previste per il lavoratore che segnala illeciti (cd. *whistleblower*) ed è stato regolamentato in via più generale il *whistleblowing*.

In particolare, il Legislatore ha aggiornato l'art. 54 bis del TUPI ed ha esteso anche al settore privato, a tutela dell'integrità degli enti, le disposizioni già previste per le amministrazioni pubbliche, modificando ed integrando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Ed infatti, con riferimento al settore privato, sono stati aggiunti tre nuovi commi all'art.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

6 del D. Lgs. 231/01, mediante i quali è sancito che:

Comma 2 bis:

“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere*
- a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”*

Comma 2-ter:

“L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo”

Comma 2-quater:

“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”

Pertanto, l’OdV e la Federazione si impegnano a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell’identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Federazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Nel dettaglio, per quanto attiene alle modalità della segnalazione, FMSI ha formalizzato apposita “procedura Whistleblowing”, che costituisce parte integrante del presente Modello ed istituito una casella *mail* dedicata ed indirizzata all’OdV (whistleblowing@fmsi.it) al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato.

Ad ulteriore tutela del dipendente segnalante, si prevede, inoltre, che il licenziamento, nonché il demansionamento, ritorsivo o discriminatorio siano nulli e che grava sul datore di lavoro l’onere di provare, in sede procedimentale, che i provvedimenti negativi adottati nei confronti del lavoratore segnalante siano fondati su ragioni del tutto estranee alla segnalazione.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nella presente “*Parte Generale*”, nella quale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D.Lgs. 231/2001, è descritta l’attività compiuta per la definizione del Modello della Federazione e ne sono illustrati gli elementi costitutivi, ed in “*Parti Speciali*” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, che formano parte integrante ed essenziale dello stesso.

Sono state, pertanto, sviluppate dieci Parti Speciali:

- 1) la prima parte, denominata Parte Speciale A, è riferita alle fattispecie di reato previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- 2) la seconda parte, denominata Parte Speciale B, è riferita alle fattispecie di reato previste dall’art. 24-*bis* del Decreto, delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- 3) la terza parte, denominata Parte Speciale C, è riferita alle fattispecie di reato

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

previste dall'art. 25- *ter* del Decreto, reati societari;

4) la quarta parte, denominata Parte Speciale D, è riferita alle fattispecie di reato previste dall'art. 25-*septies* del Decreto, reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

5) la quinta parte, denominata Parte Speciale E, è riferita alle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *octies* del Decreto, reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

6) la sesta parte, denominata Parte Speciale F, è riferita alla fattispecie di reato prevista dall'art. 25-*decies* del Decreto ossia al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

7) la settima parte, denominata Parte Speciale G, è riferita alla fattispecie di reato previste dall'art. 25- *undecies* del Decreto, reati ambientali;

8) l'ottava parte, denominata Parte Speciale H, è riferita alla fattispecie di reato prevista dall'art. 25-*duodecies* del Decreto, in tema di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

9) la nona parte, denominata Parte Speciale I, è riferita alla fattispecie di reato prevista dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto, in tema di reati tributari;

10) la decima parte, denominata Parte Speciale L, è riferita alla fattispecie di reato prevista dall'art. 25- *novies* del Decreto, in tema di reati attinenti alla violazione del diritto d'autore.

Nelle suddette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, vengono anche descritte le principali aree di attività a rischio di commissione degli stessi.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti federali venissero a rilevare, è demandato all'Organo Amministrativo il potere di integrare il Modello in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

2.4. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Federazione Medico Sportiva Italiana. Tra i Destinatari del Modello sono annoverati tutti i componenti dell'Organizzazione Federale, il Collegio dei revisori dei conti, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e, più in generale, tutti coloro con cui la Federazione si relaziona nello svolgimento delle aree a rischio e delle attività sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, FMSI:

- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello;
- consegna a ciascun dipendente/dirigente, all'inizio del rapporto di lavoro, una comunicazione, che dovrà essere firmata per accettazione e che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

2.5. Elementi costitutivi del Modello – Le linee guida di Confindustria

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, devono essere necessariamente considerati, altresì, i principi espressi dalla Confindustria nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” elaborate, integrate ed aggiornate nel corso degli ultimi anni, nonché approvate dal Ministero della Giustizia.

Ed invero, l'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che “*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

I suddetti principi espressi da Confindustria possono essere identificati nei seguenti punti fondamentali per la definizione del Modello:

- 1) realizzazione della mappa delle attività federali “sensibili” ovvero di quelle nel

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio (c.d. mappatura del rischio);

2) analisi e valutazione delle misure organizzative/procedurali relative ai processi a rischio, al fine di garantire:

- separazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

- verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi federali di supporto, in quanto interessati dallo svolgimento di attività "sensibili", in modo da:

- definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;

- garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- garantire, ove necessario, "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni federali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;

- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni federali;

- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni federali;

3) analisi del sistema autorizzativo;

4) adozione del Codice Etico e di comportamento (di seguito "Codice Etico"), che preveda regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività federali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio federale;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 5) istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza con conseguente attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo stesso.
- 6) definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli federali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 7) definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 8) definizione delle responsabilità nell'approvazione, adozione, integrazione ed implementazione del Modello oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti federali, con relativo obbligo di aggiornamento periodico.

2.6. Programma di aggiornamento e attuazione del Modello

È compito dell'Amministratore Unico (o del soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per aggiornarlo o modificarlo, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico, con la determinazione di approvazione del Modello, delega la singola unità organizzativa a dare attuazione ai contenuti dello stesso ed a curare l'implementazione della normativa interna e dei processi della Federazione, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento, definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

Le procedure operative, adottate in attuazione del presente Modello, che ne costituiscono parte integrante, sono redatte e/o successivamente modificate a cura delle funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione del Modello o sia necessario dare attuazione alle eventuali revisioni dello stesso o per altre esigenze organizzative interne.

3. LA FEDERAZIONE MEDICO SPORTIVA ITALIANA E L'ADOZIONE DEL MODELLO

Per quanto attiene all'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 alla F.M.S.I. si è ritenuto che essa rientri tra i soggetti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 231/2001 quali "enti forniti di personalità giuridica" considerato che:

- a) l'art. 15 del D. Lgs. 242/1999 (espressamente richiamato anche dall'art. 1.2 dello Statuto della F.M.S.I.) attribuisce alle federazioni sportive nazionali natura di associazione con personalità giuridica di diritto privato (salva la valenza pubblicistica di specifici aspetti relativi alle attività da esse svolte);
- b) la federazione sportiva nazionale non rientra nelle ipotesi di esclusione di cui al comma 3 del medesimo citato art. 1, essenzialmente riferito a enti pubblici (territoriali, non economici o che svolgano funzioni di rilievo costituzionale);
- c) in ambito federale possono commettersi alcuni dei reati-presupposto attualmente previsti nel d.lgs. 231/2001, con particolare riferimento a quelli societari, informatici, di riciclaggio, reimpiego o autoriciclaggio, infortunistici e soprattutto di truffa in danno di enti pubblici (specie nei rapporti con il CONI) o contro la pubblica amministrazione (attesa la qualifica pubblicistica che, relativamente a specifiche attività svolte, può riconoscersi, sia pur ai soli effetti della legge penale, ai soggetti che ricoprono cariche federali) nonché applicate le sanzioni amministrative (pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna) e le misure cautelari previste nel medesimo decreto;

La F.M.S.I, pertanto, ritiene - si ribadisce - che l'adozione del suddetto Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la Federazione, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui la medesima Federazione si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la F.M.S.I. ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

del Decreto nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia. I risultati dell'attività di risk assessment sono trasfusi nella valutazione del rischio- reato inserita nelle singole Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione.

Nella redazione del Modello, la Federazione ha tenuto, altresì, in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia. In particolare, i Giudici ritengono essenziali al fine di valutare l'idoneità del Modello adottato al fine di prevenire la commissione di reati:

- l'autonomia e l'indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analicità e la completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, infine, la Federazione ha, quindi, deciso di istituire un "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno" (di seguito "Organismo di Vigilanza", oppure O.d.V. con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1. Organigramma federale

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che nella redazione dei Modelli di organizzazione e gestione occorre, tra l'altro, tener conto, dell'assetto organizzativo e operativo dell'Ente, richiamando con ciò il principio ampiamente recepito in dottrina della fonte di rischio o di prevenzione attribuibile a tale requisito.

Pertanto, lo Statuto Federale costituisce l'impianto generale delle attribuzioni e delle attività della FMSI, sul quale si innestano le regole proprie del Modello di prevenzione e controllo 231/01 e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, la cui efficacia ne è pertanto in larga parte condizionata.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

La Federazione è l'unico ente nazionale riconosciuto quale membro della Federazione Internazionale di Medicina dello Sport, riconosciuta dal CIO e dalla Federazione Europea di Medicina dello Sport e svolge la propria attività in armonia e con le deliberazioni e gli indirizzi delle suddette federazioni, purché non siano in contrasto con le deliberazioni e gli indirizzi del CIO e del CONI.

La Federazione è dotata di autonomia tecnica, organizzativa e di gestione sotto la vigilanza del CONI, ha sede a Roma, in viale Tiziano 70, ed ha una durata illimitata.

Inoltre, la F.M.S.I. anche attraverso il Laboratorio Antidoping, sito in Roma, in collaborazione con il CONI, si impegna nel campo della ricerca e dell'aggiornamento delle tecniche analitiche per una maggiore repressione dell'uso di sostanze o di metodi che possono alterare le naturali prestazioni fisiche degli atleti.

L'art. 2 dello Statuto, stabilito che la FMSI espleta la funzione di assicurare la tutela delle persone che svolgono attività sportiva anche per garantire il regolare e corretto svolgimento delle gare, delle competizioni e dei campionati di ogni ordine e grado, declina gli obiettivi dell'attività svolta dalla FMSI.

In particolare, la Federazione:

- a) assicura l'assistenza medica, tecnica e sanitaria indispensabile all'organizzazione sportiva, agli atleti ed ai soggetti praticanti attività fisica;
- b) provvede alla divulgazione delle conoscenze medico-sportive nel mondo dello sport;
- c) assicura il controllo antidoping con i propri Medici Ispettori Antidoping ed anche per mezzo di propri Laboratori, nel rispetto della legislazione vigente, e si attiene alle Norme Sportive Antidoping approvate dalla Giunta Nazionale del CONI, in attuazione del Codice WADA - World Antidoping Agency;
- d) promuove ed incentiva studi e ricerche scientifiche nel campo della medicina dello sport e delle scienze applicate all'esercizio fisico ed agli sport anche in relazione alle condizioni igienico-ambientali, nel campo delle tecniche antidoping ed in ogni altro campo attinente alla promozione della salute attraverso lo sport agonistico, non agonistico e l'attività fisica per tutti, con particolare riguardo a persone con disabilità;
- e) tutela la salute degli atleti, d'intesa con il CONI, le Federazioni Sportive

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le altre organizzazioni sportive nazionali riconosciuti dal CONI, nel rispetto della legislazione vigente e dell'etica legata allo Sport, anche al fine di garantire un omogeneo e regolare supporto al corretto svolgimento delle gare, delle competizioni e dei campionati;

f) esercita funzioni di prevenzione, di consulenza, di controllo medico, nonché di valutazione funzionale per gli atleti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione Sportiva e delle organizzazioni sportive riconosciuti dal CONI e di chiunque ne faccia richiesta;

g) si impegna nella prevenzione e nella repressione dell'uso di sostanze o di metodi proibiti che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti in collaborazione con il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali ed Internazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le altre organizzazioni sportive nazionali riconosciuti dal CONI nel rispetto della legislazione vigente e delle norme internazionali e dell'Agenzia Mondiale Antidoping (WADA);

h) favorisce l'armonizzazione dei comportamenti professionali ed etici, da parte dei medici, attraverso l'informazione e la formazione scientifica-culturale continua e l'aggiornamento e la diffusione di linee guida nell'ambito di tutta l'organizzazione sportiva nazionale;

i) si impegna nell'educazione sanitaria della popolazione sportiva e nell'attività di propaganda per la formazione di una coscienza sportiva, quale fattore di miglioramento fisico e morale della gioventù e divulga i principi fondamentali di un corretto stile di vita attraverso un'adeguata attività fisica e sportiva per il miglioramento della salute della popolazione;

l) si impegna nello studio e nell'attuazione di ogni altra iniziativa utile ai fini della propaganda olimpica;

m) provvede alla formazione continua dei Medici specialisti in Medicina dello Sport, anche nel rispetto delle norme di legge che regolano l'Educazione Continua in Medicina (E.C.M.), e degli operatori sanitari e tecnici operanti nell'ambito dello sport, della riabilitazione, della prevenzione e della prescrizione dell'attività fisica, favorendo l'acquisizione di crediti formativi, predisponendo appositi strumenti per la verifica della qualità sulle attività svolte;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- n) opera anche in collegamento e in collaborazione con le organizzazioni scientifiche nazionali ed internazionali operanti nel campo della Medicina dello Sport, nonché con Enti o istituzioni pubbliche o private operanti nel settore della salute;
- o) elabora linee guida nel campo della Medicina dello Sport anche in collaborazione con Società scientifiche nazionali ed internazionali e con ogni altro soggetto avente titolo;
- p) sviluppa forme di collaborazione con professionalità tecniche e sanitarie in grado di supportare i Medici della FMSI nell'ambito della Medicina dello Sport e dell'attività fisico-sportivo-motoria e della riabilitazione;
- q) pubblica materiale divulgativo scientifico medico-sportivo, educativo e tecnico per la diffusione della cultura della Medicina dello Sport, dell'educazione e della promozione della salute attraverso lo sport. Si impegna, altresì, a contrastare l'uso improprio e l'abuso di farmaci o altre sostanze dannose per la salute da parte degli sportivi

La coerenza e rilevanza degli obiettivi, l'ampiezza dell'articolazione operativa territoriale necessaria in relazione ai compiti attribuiti, la qualificazione del personale medico, la valenza giuridica degli accertamenti effettuati, l'affiliazione delle associazioni mediche sportive, fa sì che lo Statuto preveda diversi organi, soggetti, procedimenti, controlli e livelli operativi. Tale complessa organizzazione è così articolata nello Statuto:

1. Titolo I Costituzione e Scopi: definisce quanto sopra e stabilisce Funzioni e compiti della Federazione, tra i quali rilevano ai fini del presente Modello l'impegno nella prevenzione e nella repressione dell'uso di sostanze o di metodi proibiti che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti;
2. Titolo II Soggetti: definisce i soggetti che a diverso titolo integrano l'organizzazione e l'attività della Federazione (Associazioni affiliate, Tesserati, Soci Onorari, Soci Benemeriti), e i diritti e i doveri delle Associazioni e dei Tesserati;
3. Titolo III Ordinamento: stabilisce gli organi centrali, le strutture territoriali e gli organi permanenti della Federazione. In particolare regola l'attività, i poteri e i doveri delle **Strutture Territoriali** (Capo 3), degli **Organi di giustizia** (Capo 4) e degli **Altri Organismi** Segretario Generale, Commissioni e Consulte, Comitato Scientifico Culturale, Commissione Statuti e Regolamenti (Capo 5);

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

4. Titolo IV Altre strutture: stabilisce a) le funzioni del Laboratorio Scientifico di Roma nell'ambito dell'attività di ricerca e aggiornamento delle tecniche analitiche per la repressione di sostanze e di metodi che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti b) la facoltà di avvalersi di strutture private per il medesimo scopo;
5. Titolo V Accesso alle cariche federali: stabilisce i requisiti per l'accesso alle cariche federali, i casi di ineleggibilità e decadenza;
6. Titolo VI Vincolo di giustizia: definisce l'autonomia del sistema di giustizia sportiva;
7. Titolo VII Patrimonio ed esercizio dell'Ente: definisce il patrimonio dell'Ente e stabilisce i termini dell'esercizio finanziario;
8. Titolo VIII Norme Generali: statuisce il Regolamento dello Statuto. Il Regolamento, predisposto dal Consiglio Direttivo Federale e approvato dalla Giunta Nazionale del CONI, costituisce parte integrante dello Statuto.

Attualmente, risulta operativo nella Federazione Medico Sportiva Italiana l'organigramma di cui alla pagina che segue:

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' FEDERALI "SENSIBILI"

In base a quanto previsto dal Decreto, sono state, in via preliminare, individuate le aree/processi federali nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tal fine è stata effettuata una mappatura delle aree/processi a rischio di reato attraverso l'esame organizzativo federale, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili di direzione/funzione volte a rilevare, in particolare:

1. l'effettiva coincidenza delle funzioni/mansioni esercitate con le missioni/aree di responsabilità formalmente affidate e l'eventuale titolarità dei processi ulteriori rispetto a quelli compresi nelle aree di responsabilità codificate;
2. l'intrattenimento di rapporti con pubbliche amministrazioni e/o privati che svolgano pubbliche funzioni/servizi;
3. la richiesta oppure gestione di risorse pubbliche;
4. la possibilità di individuare nel contesto federale attività regolate da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, qualificabili come "pubblico ufficio" o "pubblico servizio" ai sensi degli artt. 357 e 358 c.p. ¹;
5. la disponibilità di cassa/banca;
6. la gestione dei flussi informativi che alimentano la contabilità generale ed il bilancio;
7. l'esistenza del sistema di controllo interno, con particolare riferimento al sistema autorizzativo ed alle procedure operative.

Le attività di analisi condotte individuano inoltre:

- le aree/processi sensibili, in quanto esposti al rischio di commissione dei reati

¹ Art. 357 c.p. *Nozione del pubblico ufficiale*. Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Art. 358 c.p. *Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio*. Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

previsti dal Decreto o i processi di “supporto” nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;

- i rischi di reato esistenti in ciascuna area/processo;
- le misure organizzative/procedurali caratterizzanti i processi sensibili. In esito all’analisi effettuata, i cui risultati sono confluiti in apposito documento interno, “è stata ritenuta remota la possibilità della concreta realizzazione del reato di:
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater1);
 - razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies).
 - delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter)
 - falsità in strumenti o segni di riconoscimento (Art.25 bis)
 - delitti contro l’industria e il commercio. (Art. 25bis 1)
 - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25 quater)
 - delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies)
 - abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato (Art. 25 sexies)
 - delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25 novies)
 - reati transnazionali
 - reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies).

Trattasi, infatti, di reati che, considerato l’assetto organizzativo e l’attività della F.M.S.I. non assumono alcuna rilevanza, in quanto si concretizzano in condotte estranee ai processi gestiti dalla stessa e, in ogni caso, sono connotati da un rischio remoto di realizzazione stanti i presidi già in essere presso la Federazione. o, comunque, in relazione ai quali non appare ipotizzabile un interesse o vantaggio della Federazione.

5. VALUTAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE/ PROCEDURALI RELATIVE AI PROCESSI A RISCHIO

Nell'ambito della individuazione dei protocolli necessari a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto, la Federazione Medico Sportiva Italiana ha definito due tipologie di attività sensibili, nel senso sopra precisato:

- *processi sensibili diretti*: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati generali o peculiari;
- *processi sensibili strumentali*: trattasi dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la concreta realizzazione della fattispecie di reato.

In base alle risultanze emerse dalla mappatura delle attività “sensibili” sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire, con riferimento alle attività federali “sensibili”:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l'attività in concreto svolta;
- la sicurezza degli accessi.

6. PRINCIPI ETICI

La Federazione Medico Sportiva Italiana intende definire, nell'ambito del Codice Etico, i principi etici e di comportamento cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto. Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con i terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e collaboratori della F.M.S.I. a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità.

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico contestualmente adottato dalla Federazione, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

A tal proposito è opportuno sottolineare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia federale”, che la Federazione riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno, cooperano al perseguimento dei fini federali;
- il Modello, altresì, conformemente a quanto previsto dal Decreto, soddisfa l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Federazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'ipotesi che si verificano fatti integranti i reati previsti, il Decreto pone come **condizione** per la concessione dell'**esimente** dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato ad un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del competente Organo amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, contestualmente all'adozione del Modello.

7.1. Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto n. 231/2001, all'art. 6 comma 1, lett. B, prevede che debba essere affidato ad un organismo della Federazione, dotato di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, denominato "Organismo di Vigilanza", il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello**, nonché, di curarne l'**aggiornamento**.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, nonché dei requisiti che lo devono caratterizzare, si ritiene che l'organo più adatto a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo in riferimento all'osservanza dell'applicazione del Modello sia un organo ad hoc, a composizione plurisoggettiva, costituito da esperti in materia di responsabilità amministrativa delle Federazione, dotati di esperienza, capacità e probità, da individuarsi fra professionisti esterni.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lett. B del medesimo Decreto.

Più in particolare, le sue funzioni sono descritte nel successivo paragrafo 7.3 del presente Documento descrittivo del Modello.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della F.M.S.I. ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia, libertà ed indipendenza.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

essi attribuiti.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo nonché tutte le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed all'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale.

Detto budget sarà di volta in volta aggiornato, a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare, a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza assume le proprie determinazioni a maggioranza. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, valuta periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone all'Organo Amministrativo le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al fine di svolgere nel migliore dei modi possibili i propri compiti nel rispetto e nell'osservanza di quanto dettato dalla normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Federazione per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo. In tale ambito, infatti, personale dedicato al controllo interno riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Il funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi è disciplinato dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione dei componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui i componenti sono stati nuovamente nominati.

7.2. Compensi

L'Organo amministrativo delibera, all'inizio dell'incarico, il compenso annuo spettante ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico nonché di quelle generali a norma dei tariffari professionali.

7.3. Funzioni e poteri

Secondo quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza svolge la funzione di vigilare sulla:

- **effettività del Modello:** vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Federazione corrispondano al Modello predisposto nonché al Codice Etico;
- **efficacia del Modello:** verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- opportunità di **aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi, ambientali ed alle modifiche della struttura federale. A tal proposito, l'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dall'Organo dirigente per la sua efficacia, come meglio verrà illustrato nel Paragrafo 10.2 "*Modifiche ed integrazioni del Modello*". È opportuno sottolineare, invero, che all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Federazione. La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo all'Organo dirigente.

Su piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito ed il potere di:

- verificare periodicamente **la mappa delle aeree a rischio reato** (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura federale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza, devono essere segnalate, da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Federazione al rischio del reato. Tutte le

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

comunicazioni devono avvenire in forma scritta, adottando gli appositi **FLUSSI INFORMATIVI** per l'Organismo di Vigilanza;

- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, **verifiche** volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni federali e sono considerate parte integrante di ogni processo interno alla Federazione;

- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;

- effettuare periodicamente **verifiche** mirate su **determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;

- **coordinarsi** con le altre funzioni federali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:

a) tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;

b) verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);

c) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;

- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione federale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;

- **vigilare sugli** aspetti dall'attività federale che possono esporre la F.M.S.I. al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Modello;
- **vigilare** sui rapporti con Consulenti e Partners;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- **riferire** periodicamente al Consiglio Direttivo Federale ed al Collegio dei Revisori dei Conti in merito all'attuazione delle politiche federali per l'efficacia del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione dei Modelli richiesti da Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

qualora emerga che lo stato di attuazione degli standards operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare **tutte le iniziative necessarie** per concorrere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

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

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo adeguamento, rilevandosi una non idoneità allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, sarà proprio l'Organismo a doversi **attivare** per garantirne l'aggiornamento, secondo i tempi e forme da stabilirsi.

Perciò, l'Organismo di Vigilanza, deve avere **libero accesso** alle persone e a tutta la documentazione federale nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le **informazioni** come di seguito specificato.

7.4. Reporting agli Organi della Federazione

L'Organismo di Vigilanza risponde al Consiglio Direttivo Federale e si coordina, secondo necessità, con gli altri Organi Centrali della Federazione.

L'Organismo, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o se richiesto, riferisce al Consiglio Direttivo Federale circa il funzionamento del Modello e l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, la responsabilità nei confronti del Consiglio Direttivo Federale di **comunicare**:

- all'inizio di ciascun anno, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti stabiliti. Tale programma di attività rappresenta la base su cui determinare il budget delle risorse da riservare all'Organismo di Vigilanza per le attività da svolgere nel corso dell'esercizio;
- eventuali cambiamenti significativi apportati al piano;
- immediatamente eventuali problematiche e criticità scaturite nel corso dello svolgimento delle attività;
- relazionare, almeno su base annuale, in merito all'attuazione del Modello. In particolare, al termine di ciascun anno, l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare al Consiglio Direttivo ed al Collegio dei Revisori dei Conti una dettagliata relazione inerente l'attività svolta nel corso dell'esercizio passato, le eventuali criticità riscontrate nella struttura, gli eventuali interventi correttivi suggeriti, lo stato di diffusione e di conoscenza del Modello nell'ambito della struttura federale e l'utilizzo delle eventuali

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

risorse aggiuntive stanziare per lo svolgimento di specifiche attività, nonché le proposte di modifica ed integrazione del Modello predisposte sulla base della evoluzione normativa e organizzativa della Federazione.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura federale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere chiamato a relazionare **periodicamente** al Consiglio Direttivo in merito alla propria attività.

L'Organismo, infine, potrà richiedere di essere convocato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

7.5. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Federazione ai sensi del Decreto.

7.5.1. Prescrizioni generali

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- a) devono essere raccolte da ciascun **Responsabile** delle varie aree eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico;
- b) **ciascun dipendente** deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- c) **i Consulenti, collaboratori e Partner**, per quanto riguarda la loro attività svolta per o nei confronti della F.M.S.I., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante i flussi informativi.
- d) l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguiti sono definiti ed applicati in conformità a

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

quanto previsto dal sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede, come già espressamente previsto nel paragrafo 2.2.1 (Sistema di *whistleblowing*), sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Federazione o delle persone accusate in mala fede.

7.5.2. Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli federali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate a seguito della violazione del Modello, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema delle deleghe;

Il Presidente Federale, nei confronti del quale sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio ovvero una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01, deve darne prontamente avviso all'Organismo di Vigilanza.

7.5.3. Reporting da parte di esponenti federali o di terzi.

Nell'ambito della Federazione, come detto, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione alle attività federali o, comunque, a comportamenti non conformi alle linee di condotta adottate dalla F.M.S.I.;
- l'afflusso delle segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle Federazione o delle persone accusate in mala fede;

Infine, ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di vigilanza in un apposito database cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione dei soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso. Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse (tramite indicazione di una posta riservata e indirizzata direttamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero tramite casella di posta elettronica dedicata); è facoltà dell'Organismo di Vigilanza definire e comunicare eventuali canali di comunicazione alternativi.

Le modalità, i contenuti e le tempistiche dei flussi informativi potranno essere regolati più in dettaglio da parte dello stesso Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di specifiche procedure.

8. FORMAZIONE DEL PERSONALE.

8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso tutto il personale della Federazione Medico Sportiva Italiana è gestita dalla competente funzione federale (Segreteria Generale - Formazione), la quale dovrà coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, la formazione del personale è considerata dalla Federazione *condicio sine qua non* per un'efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo.

Tale attività di formazione sarà articolata sui seguenti livelli:

- 1. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Federazione:** seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione, disponibilità costante del Modello e del Codice Etico per rapida consultazione in caso di necessità o dubbi;
- 2. altro personale:** informativa con la lettera di assunzione per i neo assunti; seminario iniziale di illustrazione della normativa, del Codice Etico, dei contenuti del Modello e della sua funzione.

La diffusione del Modello e l'informazione al personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi derivanti dalla sua attuazione, vengono costantemente realizzate attraverso vari strumenti a disposizione della Federazione.

In particolare, le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione consistono in una specifica informativa all'atto di assunzione ed in ulteriori attività quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, incontri, circolari informative ed e-mail di aggiornamento.

Sotto questo ultimo profilo, sarà cura della Federazione predisporre programmi di formazione adeguati all'utenza cui sono destinati e ai rischi connessi all'esercizio di ciascuna attività.

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

A tal proposito l'Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

I responsabili delle aree a rischio hanno il dovere di partecipare ai corsi di formazione e sono tenuti a fornire adeguate indicazioni qualora ravvisino l'opportunità di procedere al loro aggiornamento, in considerazione di necessità operative insorte nel corso del tempo.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, soprattutto in relazione all'attività svolta dal Laboratorio Antidoping, sarà cura della Federazione predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

8.2. Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Sono fornite a soggetti esterni alla Federazione, come agenti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc., apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Federazione nell'ambito del Modello ed in applicazione del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione commessa da parte dei destinatari delle regole previste dal Modello, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le disposizioni contenute nel Modello sono assunte al fine di garantire il miglior rispetto del precetto normativo. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni dovrà prescindere dalla rilevanza penale della condotta e, laddove il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto, dovrà prescindere, altresì, dall'avvio di un eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. L'applicazione delle sanzioni potrà, dunque, avere luogo anche se i destinatari abbiano posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzi un reato ovvero non determini responsabilità diretta della Federazione.

Quanto alle sanzioni per le violazioni del Modello commesse in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applicherà, altresì, il sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente nella predetta specifica materia, con riferimento sia al personale dirigente sia ai dipendenti.

L'idoneità del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni irrogate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

9.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nell'eventualità di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta: "dolo" o "colpa";

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla Federazione;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata, a propria volta, sulla base delle seguenti circostanze:

1. i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
2. la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
3. l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Federazione e per i dipendenti;
4. la prevedibilità delle conseguenze;
5. le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e delle recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

9.3. Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al Modello i dipendenti, coloro che occupano posizioni apicali ed i collaboratori, nonché, tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Federazione, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello.

In particolare sarà compito della competente Funzione federale, di concerto con

l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono sottoposti, si ribadisce, sia alle sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia a quelle contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

9.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure federali da parte dei dipendenti costituisce un illecito disciplinare. Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento, valutabile in relazione al rischio cui la Federazione risulta esposta e, da ultima, alle particolari circostanze in cui si è realizzato il comportamento in violazione del Modello.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva del settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma d'esercizio di tale potere. Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari e, in particolare, all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Specificamente, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente **pubblicizzato** mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento ed informazione;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- le **sanzioni** non possono comportare mutamenti del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la **multa** non può essere di importo superiore a 4 ore di retribuzione base;
- la **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- deve essere assicurato il **diritto di difesa** al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

A seguito della conoscenza dell'avvenuta violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni federali a ciò preposte.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

9.4.1. Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera B e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001, le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito del Modello nonché del Codice Etico;
2. mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

3. omessa sorveglianza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Federazione, in aderenza alle disposizioni del decreto, prevede idonee sanzioni per colui che viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto, nonché per colui che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'elenco delle fattispecie sopra illustrato è a titolo esemplificativo e non tassativo.

9.4.2. Sanzioni

Le **sanzioni disciplinari** irrogabili in caso di inosservanza delle regole del Modello sono in ordine di gravità:

1. il rimprovero verbale;
 2. il rimprovero scritto;
 3. la multa non superiore a quattro ore della normale retribuzione;
 4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
 5. il licenziamento con preavviso;
 6. il licenziamento senza preavviso.
- 1) Il provvedimento del **rimprovero verbale** si applica in caso di **lieve** inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice Etico ovvero di errori procedurali dovuti a **negligenza**;
 - 2) Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto 1, ovvero laddove si tenga, nell'espletamento di attività nelle

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

3) Il provvedimento della **multa** si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

4) Il provvedimento della **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni** si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Federazione e da esporre la medesima a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

5) Il **licenziamento con preavviso** si applica in casi di adozione, nell'espletamento di attività, di un comportamento caratterizzato da **notevole inadempimento** delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche **se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto**;

6) Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento di attività di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, **ancorchè sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle Procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

9.5. Provvedimenti per inosservanza da parte di coloro che occupano posizioni apicali nell'organigramma della F.M.S.I.

Con riferimento ai vertici federali si osserva quanto segue.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Federazione di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Le sanzioni in oggetto potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o del Codice Etico nonché delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione di casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organo Amministrativo;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco dalla fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

9.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Consulenti, Collaboratori e Partner

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

alla Federazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino **danni alla Federazione**, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione, altresì, in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della stessa.

A tal fine, si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato e dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori e Partner della F.M.S.I. sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile di ogni singolo settore a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta. Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole della Federazione.

9.7 Procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito della ricezione, da parte dei vertici federali della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

Modello.

In caso positivo, segnala la violazione ai vertici federali trasmettendo una relazione indicante: le previsioni del Modello che risultano essere state violate; gli estremi del soggetto responsabile della violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In caso negativo, trasmette la segnalazione al Responsabile delle Risorse Umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Entro 8 (otto) giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Federazione, tramite il responsabile delle Risorse Umane, contesta al soggetto interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente: la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di essere sentito.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, il Responsabile delle Risorse Umane, sentiti i vertici aziendali e l'OdV, si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi 8 (otto) giorni dalla ricezione della contestazione da parte del soggetto interessato.

Al procedimento disciplinare si applicano le previsioni di tutela della riservatezza del segnalante di cui alla procedura di *Whistleblowing*.

Gli atti del procedimento disciplinare vengono archiviati e sono a disposizione dell'OdV.

Le previsioni della presente procedura possono essere derogate o integrate dal procedimento di cui allo Statuto del Lavoratori o di cui al CCNL.

10. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

10.1. Approvazione ed adozione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6 comma I lett. A del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

E', pertanto, rimesso al Consiglio Direttivo Federale della F.M.S.I. la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il Modello.

10.2. Modifiche ed integrazioni del Modello

Le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che, si ribadisce, costituisce "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma I lett. A del Decreto), sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo Federale della F.M.S.I.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo, non esaustivo:

- inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- modifiche di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza con composizione diversa da quella prevista;
- aggiornamento del presente documento a seguito della riorganizzazione della struttura federale.

E', pertanto, riconosciuta la possibilità all'Organo amministrativo di apportare modifiche o integrazioni al presente documento di carattere formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del documento, già approvate dal predetto Consiglio Direttivo.

10.3. Implementazione del Modello e attuazione dei controlli nell’ambito di aree ed attività “sensibili”

E’ compito dell’organo dirigente di provvedere all’attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati nel paragrafo precedente

2.5 “Elementi costitutivi del Modello”). Per l’individuazione di tali azioni, l’Organo dirigente si avvale del supporto dell’Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al precedente punto 7 “Organismo di Vigilanza”.

L’Organo dirigente deve, altresì, garantire, anche attraverso l’intervento dell’Organismo di Vigilanza, l’aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l’efficace e concreta attuazione del Modello è garantita:

- dai Responsabili dei vari Organi della Federazione in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree sensibili.

10.4. Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti federali

Sono previste in particolare due tipi di verifiche condotte dall’Organismo di Vigilanza:

- **verifiche sugli atti:** periodicamente si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Federazione in aree di attività sensibili;
- **verifiche delle Procedure:** periodicamente sarà verificato l’effettivo funzionamento del Modello esistente, secondo le modalità stabilite dallo stesso.

A tal proposito, sull’esito delle verifiche, l’Organismo di Vigilanza relazionerà secondo quanto previsto al paragrafo 7.4. “Reporting agli organi societari”.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio Direttivo la delibera di

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

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;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 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.
- Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio Direttivo Federale.

INDICE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Federazione ed associazioni

1.2. La fattispecie normativa e le sanzioni:

- a) Gli elementi positivi della fattispecie
- b) L'elenco dei reati
- c) Reati commessi all'estero
- d) Gli elementi negativi delle fattispecie
- e) Le sanzioni

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Il Modello in funzione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

2.2. Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

2.2.1 Sistema di Whistleblowing

2.3. Struttura del Modello

2.4. Destinatari del Modello

2.5. Elementi costitutivi del Modello – Le linee guida di Confindustria

2.6. Programma di aggiornamento e attuazione del Modello

3. LA FEDERAZIONE MEDICO SPORTIVA ITALIANA E L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1. Organigramma federale

4. MAPPA DELLE ATTIVITA' FEDERALI "SENSIBILI"

5. VALUTAZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE/ PROCEDURALI RELATIVE AI PROCESSI A RISCHIO

6. PRINCIPI ETICI

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

7.2 Compensi

7.3 Funzioni e poteri

Modello Organizzativo 231 – Parte Generale

- 7.4 Reporting agli Organi della Federazione
- 7.5 Reporting nei confronti dell’Organismo di Vigilanza (i c.d. flussi informativi)
 - 7.5.1 Prescrizioni generali
 - 7.5.2 Prescrizioni specifiche obbligatorie
 - 7.5.3 Reporting da parte di esponenti federali o di terzi.
- 8. FORMAZIONE DEL PERSONALE.**
- 8.1 Formazione del personale
- 8.2 Informativa a collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi
- 9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO**
- 9.1 Principi generali
- 9.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni
- 9.3 Soggetti
- 9.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti
- 9.5 Violazioni
- 9.6 Sanzioni
- 9.7 Provvedimenti per inosservanza da parte di coloro che occupano posizioni apicali nell’organigramma della F.M.S.I.
- 9.8 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Consulenti, Collaboratori e Partner
- 9.9 Procedimento disciplinare
- 10. APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO**
- 10.1 Approvazione ed adozione del Modello
- 10.2 Modifiche ed integrazioni del Modello
- 10.3 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli nell’ambito di aree ed attività “sensibili”
- 10.4 Verifiche periodiche del funzionamento del Modello e dei comportamenti federali