



US LIVORNO BASKET ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO**

8 GIUGNO 2001, N.231

Revisioni

Rev.	Data	Natura della modifica
00	01.02.2024	Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTEGENERALE	1
1 -DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	1
-INTRODUZIONE	1
-AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	2
-FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS.231/2001	2
-IL DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008-REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO	6
-IL DECRETO LEGISLATIVO N. 121/2011-REATI IN MATERIA AMBIENTALE	7
-APPARATO SANZIONATORIO.....	7
-TENTATIVO	8
-REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
-VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
-CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	11
-SINDACATO DI IDONEITÀ.....	12
2 -DESCRIZIONEDELLAREALTÀAZIENDALE	12
-ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	12
3 -DESCRIZIONEDELLASTRUTTURASOCIETARIA	13
-GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI US LIVORNO BASKET	14
4 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	14
-PREMESSA	14
- IL PROGETTO DI US LIVORNO BASKET. ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA PER LA DEFINIZIONE O L'AGGIORNAMENTO DEL PROPRIO MODELLO	15
-VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI	16
-Il modello di organizzazione gestione e controllo di US Livorno basket Associazione SPORTIVA DILETTANTISTICA.....	17
5 -CODICE ETICO.....	19
6 -L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS.231/2001	19
-PREMESSA	19

-REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI	21
-NOMINA E DISPONIBILITÀ ECONOMICA.....	21
-DECADENZA,REVOCA E CESSAZIONE DALLA CARICA	21
-FUNZIONI E POTERI.....	22
-LA QUALIFICAZIONE SOGGETTIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI FINI PRIVACY	24
-REGOLE DI CONDOTTA.....	25
-OPERATIVITÀ	25
-OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
-SISTEMA DI WHISTLEBLOWING(EXD.LGS.231/2001ART.6,COMMA2-BIS,2-TERE2- QUATER).....	27
-RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	28
-REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSOGLI ORGANI SOCIETARI.....	28
7 –SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	29
-FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
-MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI E DEI GIOCATORI	29
-MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	30
-MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
-MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	31
-MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI,CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI ³¹	
7.7MISURE NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DE L SEGNALANTE E DI CHI EFFETTUA CON DOLO O COLPA GRAVE VIOLAZIONI CHE SI RIVELINO INFONDATE	32
8 –PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	32
9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO ...	33
-AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	33

ALLEGATI:

ALLEGATO 1-Organigramma

ALLEGATO 2 - Codice Etico

ALLEGATO 3 – Lettera di impegno

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001,N.231**

**-PARTE
GENERALE-**

PARTE GENERALE

1 –Descrizione Del Quadro Normativo

-Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “**D.lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ e recante la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia e, in particolare, (i) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, (ii) la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea, sia dei singoli Stati Membri e (iii) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono escluse dalla previsione normativa in esame lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le Società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell’interesse o a vantaggio della propria Società.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

- Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n. 231/2001, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001);

e/o

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001).

È, altresì, opportuno ribadire che l’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi³

-Fattispecie di reato ai sensi del D.lgs.231/2001

In base al D.lgs. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23⁴ a 25^{sexiesdecies} del D.lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di “Reati transnazionali” e art. 12 L.

9/2013 in tema di “Frodi in agricoltura”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs.231/2001**)⁵;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (**art. 24 bis del D.lgs. 231/2001**)⁶;
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24 ter del D.lgs. 231/2001**)⁷;
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25 bis D.lgs. 231/2001**)⁸;
- delitti contro l'industria ed il commercio (**art. 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001**)⁹;
- reati societari (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione richiamati dall'**art. 25 ter D.lgs. 231/2001**)¹⁰;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25 quater del D.lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**art. 25 quater.1 e art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001**)¹¹;
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies D.lgs. 231/2001**)¹²;
- reati transnazionali¹³;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies D.lgs. 231/2001**)¹⁴;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies D.lgs. 231/2001**)¹⁵;

delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'**art. 25 octies.1 D.lgs. 231/2001**)¹⁶;

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies D.lgs. 231/2001**)¹⁷;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies D.lgs. 231/2001**)¹⁸;
- reati ambientali (**art. 25 undecies D.lgs. 231/2001**)¹⁹;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001**)²⁰;
- delitto di razzismo e xenofobia (**art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001**)²¹;
- delitto 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 D.lgs. 231/2001**)²²;
- frodi in agricoltura²³;
- reati tributari (**art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001**)²⁴;
- delitto di contrabbando (**art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/2001**)²⁵.

Per il dettaglio dei reati presupposto espressamente previsti dal Decreto, la cui commissione può determinare una responsabilità dell'ente, si rinvia al Catalogo in allegato (**ALLEGATO 1**).

1.4.- Il Decreto Legislativo n. 81/2008 - Reati in materia di sicurezza sul lavoro

La Legge n. 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art. 300 del D.lgs. n. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.lgs. 231/2001, all'art. 25-septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.lgs. n. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art. 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55, comma 2, lett. a, b e c) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose

gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

-Il Decreto Legislativo n.121/2011 – Reati in materia ambientale

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 “Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni” ha introdotto, fra i reati presupposto richiamati dal D.lgs. n. 231/01, all’art. 25-*undecies* i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l’ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio di specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.lgs. n. 121/2011 integra quindi, attraverso l’introduzione dell’art. 25-*undecies*, i reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

La Legge n. 68/2015 ha integrato l’art. 25-*undecies*, introducendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale, i cosiddetti ecoreati: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-*quinquies* (Delitti colposi contro l’ambiente), 452-*octies* c.p. (circostanze aggravanti), 452-*sexies* (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

-Apparato sanzionatorio

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto summenzionati, sono previste agli artt. 9 - 23 del D.lgs. n. 231/2001, a carico dell’ente, le seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzione pecuniaria;
- Sanzioni interdittive²⁶;
- confisca²⁷;
- pubblicazione della sentenza²⁸.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”, previste in numero non inferiore a cento (nel minimo) e non superiore a mille (nel massimo).

L’importo di ciascuna quota è variabile e può essere determinato tra il valore di euro 258,22 e quello di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

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

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

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

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva da irrogare, tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare – congiuntamente – più sanzioni interdittive di tipo diverso (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. n. 231/2001).

Le sole sanzioni (i) dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, (ii) del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e (iii) del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate -nei casi più gravi -in via definitiva²⁹.

Si segnala, inoltre – che ai sensi e alle condizioni di cui all’art.15 del D. lgs. n. 231/2001³⁰- il Giudice può disporre in luogo dell’applicazione della sanzione, la prosecuzione dell’attività dell’ente da parte un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

-Tentativo

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

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

-Reati commessi all'estero

Secondo l'art.4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione

A reati-contemplati dallo stesso D. lgs. n.231/2001 –commessi all'estero³¹.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- Il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- 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 artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)³²e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

-Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

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

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001):

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

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

L'art.7, comma 4 del D.lgs.231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni

delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società 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 dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione, addestramento e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

-Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede 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"*.

Nella predisposizione, nonché aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008, il 23 luglio 2014 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021, approvate da parte del Ministero della Giustizia.

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

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

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

Inoltre, il presente modello rispetta i contenuti minimi di cui documento emesso dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di SAFEGUARDING avente titolo "PRINCIPI FONDAMENTALI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE".

Infine, il presente modello rispetta i requisiti richiesti dalle linee guida FIP del luglio 2023 per la predisposizione dei MOG e dei codici di condotta a tutela dei minori, per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Per quanto riguarda l'aspetto relativo ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro, il Modello è stato definito conformemente all'articolo 30 del D.lgs. n.81/2008 e alle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare riferimento:

- al documento della Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'art.6 del D. lgs. 81/08 (documento del 20 Aprile 2011);
- al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014, relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei Modelli di Organizzazione e Gestione nelle piccole e medie imprese.

-Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui Al D. lgs. n.231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato, invece, secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2 –DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

-Attività della Società

US LIVORNO BASKET (di seguito anche "Società"), come da previsione statutaria, ha per oggetto l'esercizio di attività sportive dilettantistiche ed in particolare la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di pallacanestro la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività cestistica in genere, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della federazione italiana pallacanestro (F.I.P.), della federazione internazionale basket (F.I.B.A.) e sotto l'osservanza delle direttive e norme emanate dal comitato olimpico internazionale (C.I.O.), dal comitato olimpico nazionale italiano (C.O.N.I.), dalla lega nazionale pallacanestro, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva

dilettantistica. Lo statuto nella versione in vigore è stato ratificato dall'Assemblea dei soci il 28.06.2018.

3 -DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA

-La compagine sociale

U.S. Livorno Basket società sportiva dilettantistica è una Società di diritto italiano a responsabilità limitata con capitale deliberato, sottoscritto ed interamente versato di euro 20.000,00.

Attualmente il modello di corporate governance di U.S. Livorno Basket società sportiva dilettantistica è un sistema cosiddetto "tradizionale"; esso prevede, oltre a Presidente (Sig. Paolo Vullo) e Vicepresidente (Sig. Eugenio Carella), un dirigente responsabile (Sig. Stefano Vullo), un consiglio direttivo (Sig.ri Riccardo Tedeschi, Andrea Falleni, David Baggiani, Francesco Vullo, Roberto Lami), e l'assemblea dei soci.

-La realtà organizzativa della U.S. Livorno Basket

La Società è amministrata dal Consiglio direttivo, formato da otto componenti cui sono stati attribuiti i poteri di amministrazione della Società, senza limitazioni puntualmente definite. Tra i componenti eletti sono stati nominati un Presidente e Vicepresidente, oltre al dirigente responsabile con funzioni equiparate a quelle del Vicepresidente (artt. 12-16-17-18 dello Statuto).

Al Consiglio direttivo spettano in via esclusiva tutti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, che siano necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, con la sola esclusione delle operazioni che la legge o lo statuto riserva alla competenza dell'assemblea stessa.

La legale rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio direttivo della Società e, in caso di indisponibilità dello stesso, nell'ordine, a Vicepresidente e Dirigente responsabile della Società.

Il Datore di Lavoro è individuato coerentemente con le funzioni svolte all'interno della Società, e coincide con il legale rappresentante.

A tale soggetto è conferito in via esclusiva, attraverso specifico verbale del Consiglio direttivo, l'incarico di eseguire tutte le funzioni e i connessi adempimenti necessari a garantire che l'attività della Società si svolga nel più rigoroso rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare degli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche.

Al fine di gestire le prescrizioni previste in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, sono istituite le seguenti funzioni:

- Responsabile Servizi di Protezione e Prevenzione (RSPP), tramite incarico esterno conferito il 1.12.23 all'Ing. Marco Bernini, con studio in Livorno, Via Aurelio Lampredi 81, tel. 0586.18676807, mail marcobernini.ing@gmail.com;
- Squadra Emergenza:
 - o Primo Soccorso – vedi organigramma allegato
 - o Prevenzione incendi – vedi organigramma allegato

-Gli strumenti di governance di U.S. Livorno Basket

I principali strumenti di **governance** di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla diverse previsioni relative al

governo societario quali il funzionamento dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio Direttivo;

- il sistema delle procure e deleghe attribuite dal Consiglio Direttivo;
- l'organigramma che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- il Codice Etico;
- tutta la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dalla Società (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

Per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha istituito un servizio di prevenzione e protezione al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza oltre che un costante e completo allineamento alle disposizioni normative vigenti in materia.

4 –MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

-Premessa

La decisione del Consiglio Direttivo di adottare e costantemente aggiornare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

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

La Società ha ritenuto l'adozione di un Modello Organizzativo conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

-Il Progetto di US LIVORNO BASKET A.S.S.D. per la definizione o l'aggiornamento del proprio Modello

La metodologia scelta per la definizione del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati anche tenendo in considerazione quanto previsto dalle Linee Guida applicabili. Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase1</i>	<p>Risk Assessment</p> <p>Incontro preliminare con il rappresentante legale della Società al fine di avviare il progetto; identificazione dei Key Officers da intervistare, ossia dei soggetti aziendali che svolgono i ruoli chiave nello svolgimento dell'attività in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i Key Officers precedentemente individuati; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze della prima fase.</p>

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
-------------	-----------------

Fase2	<p>Gap Analysis / Definizione dei protocolli di controllo</p> <p>Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con i referenti del Progetto).</p> <p>Il documento di <i>Gap Analysis</i> è finalizzato a rilevare gli <i>standard</i> di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli <i>standard</i> di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Esistenza di procedure/linee guida formalizzate/prassi operative</i>: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili; - <i>Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi</i>: verificabilità <i>ex post</i> del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate; - <i>Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti</i>: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività; - <i>Esistenza di un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate</i>: esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza, come previsto dal D.lgs. n. 81/2008, nonché per la tutela ambientale attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio.
Fase3	<p>Definizione del Modello 231 e attività successive</p> <p>Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; condivisione della bozza predisposta con il Consiglio Direttivo della Società; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio Direttivo della Società; a seguito dell'approvazione, diffusione del Modello e attività di formazione sui principi cardine del D.lgs. 231/2001.</p>

-Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati

Con riferimento alla Fase 1, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue considerando congiuntamente:

- **Incidenza attività**: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- **Rischio astratto di reato**: valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
Rischio astratto reato			

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

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
Livello di compliance			

Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di compliance a livello "alto" per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

-Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di US LIVORNO BASKET A.S.S.D.

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.lgs. 231/2001 al fine di rendere il Modello stesso idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

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

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art.6 del D. lgs. n. 231/2001 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, US LIVORNO BASKET A.S.S.D. ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi già esistenti prima dell'aggiornamento del presente Modello.

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

Il Modello, così come approvato con delibera del Consiglio Direttivo di US LIVORNO BASKET, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico;
- Individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- Protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei Confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- Sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (c.d. Sistema di Whistle blowing);
- Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Piano di comunicazione e formazione sui principi del D. lgs. 231/2001 del personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- Definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Sistema formalizzato di deleghe e poteri.

Il Modello contiene:

(i) nella **parte generale**, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo di US LIVORNO BASKET;
- alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione specifica di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- alla conformità rispetto alle linee guida di CONI e FIP;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) Nella **parte speciale** una descrizione relativa:

- Ai processi/attività sensibili e relativi *standard* e protocolli specifici di controllo.

5 –CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società, **approvato con delibera del Consiglio Direttivo** del 29.02.2024, è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici che US LIVORNO BASKET associazione sportiva dilettantistica riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01 – anche alla luce del ruolo sociale che l'ente stesso riveste – e rimanda espressamente al Modello come strumento e chiave interpretativa per operare nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e delle normative vigenti.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

6 -L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

-Premessa

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

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Tale ultimo punto è stato, peraltro, ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 che prevede “...un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

- i. l'autonomia e l'indipendenza;
- ii. la professionalità;
- iii. la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

- i. per 'autonomia ed indipendenza' si intende *“Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante. Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice. Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti d'interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.”*
- ii. per 'professionalità' si intende *“Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.”*
- iii. per 'continuità d'azione' si intende *“Predisporre una struttura dedicata all'attività di Vigilanza sul Modello. Curare la documentazione dell'attività svolta”.*

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. US LIVORNO BASKET A.S.S.D. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n.231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria US LIVORNO BASKET ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") in un organismo collegiale con la partecipazione di almeno due membri, il quale deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio Direttivo.

-Requisiti Soggettivi dei Componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari nei termini sotto specificati.

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V.

- i) i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo;

- ii) coloro che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza;
- iii) il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con i componenti del Consiglio Direttivo della Società;
- iv) tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Società.

Inoltre, la carica di membro dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:

- Si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto.

-Nomina e disponibilità economica

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio Direttivo e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni, ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine di incarico, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a che non intervenga la nomina del nuovo O.d.V.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio Direttivo.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio Direttivo pone a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e su richiesta dello stesso un *budget* annuale, affinché l'O.d.V. possa svolgere in autonomia anche quelle verifiche che, per la specificità delle competenze richieste, non possono essere effettuate direttamente. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Società.

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

-Decadenza, revoca e cessazione dalla carica

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio Direttivo da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'O.d.V.:

- Omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- Colposo inadempimento ai compiti delegati dall'O.d.V. stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio Direttivo e, per conoscenza, al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Consiglio Direttivo di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio Direttivo può comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Oltre che per decorrenza del termine dell'incarico e fatte salve le ipotesi di revoca o decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano dalla carica anche in caso di rinuncia.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'O.d.V. o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'O.d.V. è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

In caso di rinuncia dell'O.d.V., la carica si intende in ogni caso cessata decorsi 30 giorni dalla sua comunicazione.

-Funzioni e Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione della Società, fermo restando che il Consiglio Direttivo è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

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

In particolare, l'O.d.V. vigila:

- Sul funzionamento del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- Sulla reale, efficacia ed effettiva capacità del Modello adottato dalla Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'adeguatezza di tali Modelli anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla Società;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a interventi normativi.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società –senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/2001, dandone informazione al Consiglio Direttivo;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati

da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;

- segnalare eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Con particolare riferimento all'ambito Salute, Sicurezza e Ambiente, le informazioni che la Società Si impegna a trasmettere all'inizio dell'attività dell'O.d.V., sono le seguenti:

- visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organo amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
- aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma), anche per segnalare che nulla sia variato;
- infortuni e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato l'assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
- medicazioni avvenute nell'ultimo anno;
- incidenti/eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
- denunce di malattie professionali e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
- verbale ex art.35 D.lgs.81/08 e relativi allegati (riferito all'ultimo anno, se applicabile);
- sopralluoghi, procedimenti amministrativi e sanzioni in materia Salute, Sicurezza e Ambiente da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
- sanzioni interne in tema salute, sicurezza, e ambiente (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti alle stesse;
- copia registro infortuni ove previsto (ultimo periodo trascorso), nonché statistica degli infortuni (semestralmente) e risultati del monitoraggio analitico in campo ambientale;
- stato aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento, qualora sia significativo);
- pianificazione ed esecuzione dell'indagine sulla sicurezza delle attrezzature, impianti in genere ed indagini ambientali;
- incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di un reato presupposto ambientale, nonché i risultati del monitoraggio che evidenziano il potenziale verificarsi della fattispecie di reato presupposto;
- documento di risk assesment in materia ambientale;
- relazioni periodiche dei Dirigenti delegati (qualora nominate), prodotte al Datore di Lavoro;
- Modello Organizzativo, Codice Etico e tabella delle procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi superiore a 40 gg o a carattere permanente, incidenti con rilevanza ambientale ecc.), le relative informazioni vengono trasmesse in modo tempestivo (ovvero entro 24 ore dall'accadimento).

-La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza(cfr. *doc.web. 9347842*). In particolare, è stato

chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "*parte dell'ente*" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non, dunque, un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: "*Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta*".

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata "*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*" (c.d. Whistleblowing).

Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

-Regole di Condotta

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

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- **Integrità:** i componenti dell'O.d.V. devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità.
- **Obiettività:** i componenti dell'O.d.V. non partecipano ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione e, in caso contrario, si astengono dalle relative valutazioni e delibere nell'ambito delle attività dell'Organismo di Vigilanza. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.
- **Riservatezza:** i membri dell'O.d.V. devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 (ss.mm. D.lgs. 101/2018) e Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

-Operatività

I componenti dell'Organismo di Vigilanza individuano il programma, le modalità ed i tempi di Svolgimento delle attività loro attribuite.

L'attività di vigilanza è condotta nel corso di apposite riunioni che possono svolgersi presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro conservato presso la sede della Società.

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il membro dissenziente dovrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso.

L'O.d.V. può delegare – in ragione delle competenze specifiche di ognuno – il compimento di specifiche attività a ciascun componente, determinando eventualmente la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del Regolamento adottato dall'Organismo stesso. In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

-Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

Costituisce violazione del Modello la mancata ricezione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. In particolare, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- Eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla Variazione delle aree di attività dell'impresa;
- Decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od organi societari;
- esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo e, in generale, del rispetto delle regole interne con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali.
-

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse sul canale all'O.d.V. al seguente indirizzo sono indicate nei

protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello.

- Sistema di Whistleblowing (ex D.lgs. 231/2001 art. 6, comma 2-bis, 2-ter e 2- quater)

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (c.d. **Sistema di Whistleblowing**), adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, ed in particolare con la L. 30 novembre 2017, n. 179 recante "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" che ha novellato l'art.6 del Decreto.

In particolare, devono essere segnalati, senza ritardo, all'indirizzo dedicato o per posta (PEC o raccomandata A.R.)

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs.231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ad indagini e procedimenti penali a carico di procuratori della Società e in generale esponenti aziendali per fatti relativi al ruolo ad essi attribuito;
- le violazioni delle regole di controllo, comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutte le azioni che possano determinare una violazione del Modello, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- **Dell'esistenza del canale di segnalazione dovrà essere data evidenza sulla bacheca presso la sede sociale e sul sito web della società.**

Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art.6, comma 2-ter del D.lgs. 231/2001 prevede che tale circostanza potrà essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, non solo dal soggetto interessato, ma anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

A tal proposito, si indicano quali provvedimenti nulli ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater del Decreto:

o il licenziamento ritorsivo o discriminatorio;

- o il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile;
- o 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 segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si precisa che, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 3, L. 30 Novembre 2017, n. 179, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile, fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

-Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni trasmesse da e verso l'Organismo di Vigilanza previste nel Modello Organizzativo, ad

eccezione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dal Titolare del Trattamento.

In ogni caso, i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio documentale avvenga correttamente ai nuovi componenti.

-Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

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

- Con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio Direttivo;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio Direttivo.

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

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione del sistema di controlli (es. adozione di procedure);
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- eventuali effettività del sistema disciplinare nel garantire l'osservanza dei protocolli di controllo previsti e richiamati nel Modello;
- funzionalità del sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.lgs.231/2001.

Gli incontri con gli Organi Societari, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'O.d.V. cura l'archiviazione della relativa documentazione, secondo quanto previsto al paragrafo 6.11. del Modello Organizzativo.

Modalità di attuazione del processo di SAFEGUARDING

In conformità alle linee guida CONI e FIP circa l'attuazione delle politiche di SAFEGUARDING, l'US LIVORNO BASKET dispone incontri formativi semestrali con tutti i dipendenti e collaboratori assimilati nei quali illustrare e verificare il rispetto dei dettami delle linee guida federali sul SAFEGUARDING, in particolare:

- Controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti;
- Sono state previste nel codice etico di specifiche politiche di prevenzione volte a regolamentare la condotta di tecnici e di tutto lo staff anche medico, se presente, a contatto con gli atleti in gara e durante gli allenamenti con specifico riferimento esemplificativamente alla separazione degli spogliatoi tra tecnici e atleti, allo svolgimento delle visite mediche e alle sedute singole di allenamento.
- Sono state previste nel codice etico specifiche politiche di prevenzione durante le trasferte in Italia e all'estero in relazione ai rapporti tra tecnici e staff anche medico con gli atleti con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti della squadra e in generale ai rapporti tra atleti e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole partite "fuori casa".
- Sono state previste nel codice etico politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si tratti di atleti minori sia durante le trasferte che durante gli allenamenti e le gare, che prevedano sempre il consenso dei genitori.
- E' stato previsto nel codice etico il divieto per allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la

- preparazione dell'atleta si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione degli stessi;
- E' stato previsto nel codice etico il divieto per allenatori e staff sia in allenamento che in trasferta di condividere con gli atleti bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni;
 - E' stato previsto nel codice etico l'affiancamento all'allenatore di almeno un altro membro dello staff durante gli spostamenti degli atleti in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagna gli atleti a casa. Se trattasi di atleti minorenni occorre prevedere l'obbligo di autorizzazione dei genitori;
 - E' stato previsto nel codice etico uno specifico protocollo di comportamento per gli atleti maggiorenni e minorenni che abbia ad oggetto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti della propria e dell'altra squadra;
 - E' stato previsto nel codice etico uno specifico protocollo di comportamento per allenatori e staff tecnico relativo alle modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

L'US LIVORNO BASKET A.S.S.D. prevede di illustrare ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di safeguarding. Di tale formazione bisognerà dare prova tramite attestati di partecipazione almeno semestrali.

RESPONSABILE DEI MINORI

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, **l'US LIVORNO BASKET A.S.S.D. ha nominato, nella seduta del 29.02.2024, quale responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni la Sig.ra NICOLETTA FRIGOLI.**

La nomina del responsabile di cui al comma 1 verrà pubblicata sulla homepage della società e/o affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di safeguarding.

Le responsabilità nonché i requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sono i medesimi stabiliti per l'Organo di Vigilanza, e ne garantiscono la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. I modelli garantiscono l'accesso di tale Responsabile nonché del Responsabile per le politiche di safeguarding federale alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

La società ha previsto nel presente modello organizzativo e/o codice di condotta specifiche politiche di segnalazione di eventuali abusi, violenze o discriminazioni, garantendo la riservatezza e l'anonimato per il segnalante, specificando i diversi canali di segnalazione e le persone designate (vedi paragrafo "whistleblowing").

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

7 -SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

-Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e del Codice Etico (che si ricorda essere sua parte integrante), a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento

penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

-Misure nei confronti dei lavoratori subordinati, dei tecnici e dei giocatori

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte di US LIVORNO BASKET dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'art.2104, comma 2 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.lgs. 231/2001. I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di US LIVORNO BASKET in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL applicato dalla Società.

Per i giocatori e i tecnici dovrà essere tenuto presente l'accordo contrattuale applicabile al momento dell'infrazione.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure aziendali;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello.

Il sistema disciplinare delineato si applica anche nel caso in cui venga violata la normativa in materia whistleblowing.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà preventivamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantita replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e dall'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Contestualmente all'incontro formativo di illustrazione dei contenuti del presente documento, i dipendenti, collaboratori e tecnici dovranno sottoscrivere una lettera di impegno al rispetto delle disposizioni contenute nel presente modello e nel codice etico allegato da allegare al contratto di collaborazione.

Il modello di tale lettera di impegno costituisce allegato 3 al presente documento.

-Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

-Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio Direttivo, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- La commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.Lgs.231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte,
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

-Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare in seguito a valutazione e decisione della Società, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di loro violazione. Con tali clausole il terzo si obbliga a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico della Società ed a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno con cui le controparti si obbligano al rispetto dei sopra citati principi.

L'Organismo di Vigilanza è informato delle contestazioni e dei provvedimenti nei confronti di collaboratori, consulenti, agenti, dealers e terzi in genere derivanti dalla violazione della clausola sopra richiamata.

Misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave violazioni che si rivelino infondate

Le sanzioni disciplinari analizzate nei paragrafi precedenti, saranno applicate ai rispettivi autori della violazione

anche in caso di:

- Violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante
- Violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori richiamati dal presente Modello (cfr. Paragrafo 6.10“Sistema di Whistleblowing”);
- Effettuazione di segnalazioni di illecito rilevante ai sensi del D.lgs.231/2001 o di violazione del Modello Organizzativo che risultino prive di fondamento ed effettuate con dolo o colpa grave.

8 –PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D. lgs.231/2001, le Linee Guida elaborate dalle Associazioni hanno fin da subito precisato che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Al fine di dare efficace attuazione al presente Modello, US LIVORNO BASKET A.S.S.D. assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

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

L'informazione/la formazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come “sensibili” in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti.
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, deleghe e procure, etc.).

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messo a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

9 -ADOZIONE DEL MODELLO-CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

-Aggiornamento ed adeguamento

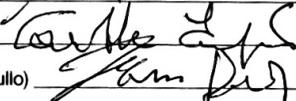
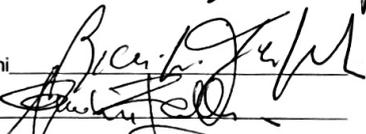
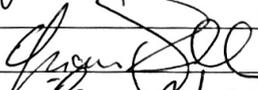
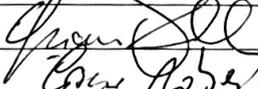
Il Consiglio Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- Modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- Cambiamenti delle aree di *business*;
- Modifiche normative;
- Risultanze dei controlli;
- Significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Consiglio Direttivo comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni modifica o aggiornamento del Modello.

Ai sensi dell'art. 6 delle linee guida FIP del luglio 2023 per la predisposizione dei MOG e dei codici di condotta a tutela dei minori, per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, il presente modello dovrà essere pubblicato sulla bacheca presso la sede della US LIVORNO BASKET e reso disponibile sul sito internet della società; la stessa dovrà dare la notizia dell'adozione.

Livorno, 16.02.2024

Il Presidente (Paolo Vullo) 
Il Vicepresidente (Eugenio Carella) 
Il Dirigente Responsabile (Stefano Vullo) 
I consiglieri
Riccardo Tedeschi 
Andrea Falleni 
David Baggiani 
Francesco Vullo 
Roberto Lami 