



A.C. TRENTO 1921 S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 231/2001

Parte Generale



Sommario

1.	Premessa: il decreto legislativo 231/2001.....	4
1.1	Normativa di riferimento.....	4
1.2	Criteri di imputazione della responsabilità ed esenzioni della stessa	4
1.3	I reati previsti.....	6
1.4	Le sanzioni	10
1.5	I reati commessi all'estero.....	11
1.6	Le vicende modificative dell'Ente	11
1.7	Le caratteristiche del modello di gestione, organizzazione e controllo	11
1.8	I precedenti giurisprudenziali	12
1.9	Le linee guida di Confindustria	12
2.	Il Modello 231 di A.C. Trento 1921 S.r.l.....	14
2.1	Il processo di redazione ed implementazione del Modello.....	15
2.2	Struttura del Modello	15
2.3	Principali componenti del Modello	16
3.	Elementi del Modello	17
3.1	Mappatura delle aree a rischio reato e sistema di controllo.....	17
3.2	Documentazione delle attività e separazione delle funzioni.....	17
3.3	I protocolli preventivi	17
3.4	Il Codice Etico e di Comportamento.....	18
4.	Il sistema disciplinare	19
4.1	Violazioni del Modello	19
4.2	Sistema disciplinare applicato al personale dipendente	20
4.3	Sistema disciplinare applicato ai dirigenti	20
4.4	Sistema sanzionatori nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	20
4.5	Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni	21
5	Comunicazione e diffusione del Modello 231	22
5.1	Comunicazione del modello	22
6	Formazione	23
7	L'Organismo di Vigilanza.....	24



7.1	Caratteristiche generali e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	24
7.2	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	24
7.3	Nomina, revoca e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	25
7.4	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
7.5	Flussi informativi.....	26
	Codice Etico e di Comportamento.....	27



1. Premessa: il decreto legislativo 231/2001

1.1 Normativa di riferimento

Il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001, di seguito indicato anche come il "Decreto", recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica", ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti. Si tratta di una particolare forma di responsabilità amministrativa, che supera la tradizionale impostazione sintetizzata nel broccardo "*societas delinquere non potest*", di tipo penale, a carico delle persone giuridiche, per taluni reati commessi, o anche solo tentati, dai vertici aziendali o da persone sottoposte alla loro direzione.

Il decreto è stato emanato allo scopo di adeguare la normativa nazionale ad alcune convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio del 1997 sulla tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia dell'Unione Europea che degli stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche nazionali ed internazionali.

Il Decreto quindi introduce una grande innovazione, affiancando alla responsabilità penale – personale – della persona fisica che ha commesso il reato quella dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

In base all'articolo 1 del Decreto, le disposizioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e a società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

In relazione alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti, come detto assolutamente innovativa nella cultura giuridica italiana, la stessa Relazione Illustrativa al Decreto ha evidenziato che si tratta di un "*tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia". Essa è quindi frutto di una tecnica legislativa che, riprendendo i principi propri dell'illecito penale e di quello amministrativo, ha introdotto un sistema punitivo che va ad aggiungersi ed integrarsi con quello esistente: il giudice penale chiamato a giudicare l'autore del fatto è altresì chiamato a giudicare della responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare le conseguenti sanzioni, secondo la disciplina tipica del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato: infatti l'Ente non andrà esente da responsabilità qualora l'autore non sia indentificato o non sia imputabile o anche qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia, e in ogni caso la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2 Criteri di imputazione della responsabilità ed esenzioni della stessa

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'Ente è responsabile solo al verificarsi di determinate condizioni, definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto indica quali autori del reato:



- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (soggetti in posizione apicale);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (soggetti in posizione subordinata o sottoposti).

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti di cui sopra nell'interesse o a vantaggio della società (art. 5, comma 1 del Decreto); l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto, mentre si ha vantaggio quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa previsione legislativa l'Ente non risponde nelle ipotesi in cui l'autore del reato abbia agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Il criterio dell'interesse o vantaggio non è incompatibile con i reati di natura colposa previsti dal Decreto (omicidio e lesioni colpose commessi con violazione della normativa di sicurezza ed igiene del lavoro, art. 25-septies del Decreto), in quanto lo stesso va ricercato nella circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un vantaggio, in termini di minori costi, per l'Ente, per cui in questi casi il criterio di ascrizione è limitato alla circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'Ente.

Per quanto riguarda i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è rimproverabile all'Ente: da questo punto di vista, affinché il reato possa non essere imputato all'Ente è necessario dimostrare di aver fatto tutto quanto è possibile per organizzare, gestire e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli individuati nel Decreto.

Per questo motivo, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, poiché è prevista una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che essi rappresentano ed esprimono la politica gestionale dell'Ente stesso, la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto quando questo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello o MOG) esistente e che non vi sia stato omezzo o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del modello stesso. In tali ipotesi, dunque, il Decreto prevede una prova di estraneità al reato più rigorosa, dovendosi provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali. Nel caso di reato commesso dai sottoposti, invece, l'Ente sarà responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi, l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e l'attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed immediatamente eliminare le situazioni di rischio; in tal senso, si parla di "colpa organizzativa", in quanto



l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

1.3 I reati previsti

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente sono esclusivamente quelle tassativamente elencate nel Decreto. I reati individuati sono quindi i seguenti.

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001)

- malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danni dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, c. 2, n. 1, 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.).

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001)

- accesso abusivo ad un sistema informativo o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni 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 di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/2001)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.Lgs. 231/2001)

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio delle funzioni (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.);
- corruzione (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322 *bis* c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/2001)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 434 c.p.);
- spendita e introduzione, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione dei 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 filigrane 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 o segni distintivi (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Reati societari

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (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.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiottaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).



Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001)

- riduzione in schiavitù (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.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

Abusi di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001)

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

Delitti in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001)

- omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55 del D.Lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, c. 3 c.p.).

Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita previsti rispettivamente dagli art 648 bis e 648 ter del Codice penale (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/2001)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/2001)

Reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 31/2001)



- 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.);
- divieto di scarico – sanzioni penali (art. 137 D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006);
- inquinamento dei siti (art. 257 D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/2006);
- violazioni concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione (art. 279 D.Lgs. 152/2006);
- impiego, produzione, consumo, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3 Legge 549/1993);
- inquinamento doloso (art. 8 D.Lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9 D.Lgs. 202/2007).

Impiego di cittadini di paesi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001)

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001)

Frode in competizione 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)

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)

Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001)



1.4 Le sanzioni

Le sanzioni previste dall'articolo 9 del decreto sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, e si basano su un sistema di quote – non inferiori a 100 e non superiori a 1.000 – di importo unitario minimo pari ad euro 258,00 e massimo pari ad euro 1.549,00.

Nella commisurazione della sanzione il Giudice determina il numero di quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, viceversa, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Qualora i reati sanzionati sulla base del Decreto siano solo tentati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È inoltre esclusa l'irrogazione delle sanzioni nel caso in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.



1.5 I reati commessi all'estero

Gli Enti aventi nel territorio dello stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché lo Stato del luogo dove è stato commesso il reato non decida di procedere nei loro confronti.

1.6 Le vicende modificative dell'Ente

In caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente.

Infine, in caso di cessione o di conferimento d'azienda nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

1.7 Le caratteristiche del modello di gestione, organizzazione e controllo

Le caratteristiche del Modello richieste dall'articolo 6 del decreto, ai fini della non punibilità, sono le seguenti:

- il Modello deve essere efficace, vale a dire ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- il Modello deve essere effettivamente attuato, ovvero il suo contenuto deve trovare applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Per quanto riguarda l'efficacia del Modello, l'articolo 6, comma 2 del Decreto prevede che esso deve avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

Il Modello deve quindi prevedere misure idonee, in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione, nonché al tipo dell'attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

1.8 I precedenti giurisprudenziali

Nella redazione del modello si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria, delle vigenti procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate nel corso degli anni.

Da questo punto di vista, nel delineare i criteri per la creazione di un Modello che possa far fronte alle esigenze dell'Ente, i Giudici hanno anche evidenziato la necessità di:

- ✓ effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- ✓ effettuare una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- ✓ prendere in considerazione la storia dell'Ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- ✓ prevedere la segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- ✓ attribuire i poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità gestionali ed organizzative;
- ✓ prevedere un sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- ✓ adottare strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie, che impediscano cioè che vengano creati fondi neri attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, attraverso spostamenti di denaro non giustificate tra società appartenenti allo stesso gruppo, attraverso pagamenti di consulenze mai effettuate o di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla società.

I Giudici hanno mostrato particolare attenzione anche nei confronti dell'OdV. Deve infatti trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. In più di una pronuncia si è evidenziato, inoltre, l'opportunità che tale OdV sia costituito, per le grandi società, da un organo collegiale, composto da soggetti che abbiano capacità specifiche in ambito giuridico ed economico. Possono essere membri dell'OdV anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative e purché l'elemento esterno sia predominante.

1.9 Le Linee Guida di Confindustria

L'articolo 6, comma 3 del Decreto stabilisce che "i modelli di organizzazione e 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".

Nel giugno del 2004, il Ministero della Giustizia ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", elaborate da Confindustria nel 2002 ed



aggiornate nella versione del 24 maggio 2004; in data 2 aprile 2008 il Ministero ha approvato gli aggiornamenti con cui, in data 31 marzo 2008, Confindustria ha provveduto a conformare le Linee Guida ai numerosi interventi legislativi che hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

Successivamente, nel mese di giugno 2021, Confindustria ha elaborato il più recente aggiornamento.

I punti fondamentali contenuti nelle Linee Guida e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- attività di individuazione delle aree a rischio, volta ad evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificate da Confindustria sono:
 - Codice Etico e di Comportamento;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

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



2. Il Modello 231 di A.C. Trento 1921 S.r.l.

A.C. Trento 1921 S.r.l. ha ritenuto di fondamentale importanza, al fine di garantire da parte di tutti i soggetti interessati un comportamento sempre conforme alle norme di legge, ed anche allo scopo di evitare gravi conseguenze alla società, adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto da parte dei soggetti ivi indicati.

Il Modello adottato si propone lo scopo di:

- 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 di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è dunque indirizzato a tutto il personale della Società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- gli esponenti della Società e cioè i componenti degli organi statutari;
- i Dirigenti e i Responsabili delle Aree funzionali e degli Uffici della Società, ai quali spetta, tra l'altro, il compito specifico di conformare le azioni dell'ente al rispetto dei principi del Codice Etico e di Comportamento, diffonderne la conoscenza fra i suoi dipendenti e collaboratori, favorirne la condivisione;
- i Dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Società;
- i Giocatori, i tecnici e i collaboratori tecnici della prima squadra;
- i Giocatori, i tecnici e i collaboratori tecnici del settore giovanile;
- i Collaboratori che intrattengono un rapporto di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa con la Società compresi i Consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con la Società;
- i terzi che svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Società e, più in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società a qualunque titolo, senza distinzioni ed eccezioni.

Con riferimento ai Collaboratori e ai terzi che entrano in contatto con la Società, la stessa si aspetta che i canoni di comportamento, sanciti dal presente Codice, siano da costoro condivisi e scrupolosamente osservati, a prescindere dal loro tassativo assoggettamento ad un regime di direzione e vigilanza e, quindi, di responsabilità derivata o indiretta.;

- i componenti degli organi amministrativi e di controllo, i Dipendenti, i Collaboratori, i prestatori occasionali, i fornitori di servizi e/o prestazioni professionali delle società strumentali.

Sono, inoltre, "Destinatari per conoscenza" tutti coloro che, a vario titolo, sono potenzialmente interessati al rispetto di questo Modello o che la Società ritiene informati dei contenuti.

A tutti i Destinatari è fornita un'adeguata informativa circa i contenuti del Modello, in modo da consentirne la più scrupolosa osservanza per tutta la durata del rapporto in essere con la Società.

In particolare, il Codice Etico e di Comportamento è portato a conoscenza dei membri degli organi della Società, dei suoi dipendenti e di tutti coloro con i quali la Società intrattiene rapporti correnti, continuativi o meno, attraverso strumenti di comunicazione adeguati, ed è disponibile al pubblico sul sito internet della Società.



L'osservanza del presente Codice da parte dei Destinatari presuppone, altresì, il rispetto di tutti i regolamenti interni della Società, di volta in volta approvati dai relativi organi competenti.

La Società inoltre assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle procedure aziendali, per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (appaltatori, consulenti, collaboratori, fornitori, ecc.) tramite specifiche clausole contrattuali che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà, per la Società, di risolvere il contratto in caso di violazione dei relativi obblighi.

Il Modello adottato consiste in un complesso di regole, strumenti e condotte funzionali a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal Decreto.

Il buon funzionamento del Modello dipende da quanto esso risulti aderente alla realtà aziendale in cui è destinato ad operare

AC Trento è una società sportiva professionistica, recentemente promossa nella serie C del campionato di calcio italiano, anche se nel suo passato è stata già impegnata in campionati professionistici, ed è quindi la continuazione della tradizione che sin dal 1920 opera nella città di Trento.

La sua attività è quindi quella di una società sportiva, con una parte organizzativa, svolta negli uffici dello stadio, ed una parte sportiva.

2.1 Il processo di redazione ed implementazione del Modello

Il Modello è stato adottato in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 ed il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività a rischio e dei reati rilevanti: in tale fase vengono individuate le fattispecie di reato rilevanti per l'ente e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali: in tal modo si avrà una rappresentazione di come le fattispecie di reato possono essere attuate, rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi: le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si rilevi necessario, ovvero con la sua costruzione quanto l'Ente ne sia sprovvisto.

2.2 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da alcune Parti Speciali ed Allegati.

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, le funzioni del Modello, i compiti dell'OdV, le sanzioni applicabili in caso di violazione e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso e contiene il Codice Etico e di Comportamento come ultimo punto della parte Generale.

Le Parti Speciali sono dedicate alle specifiche tipologie di reato:

- A. Parte Speciale A: Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.
- B. Parte Speciale B: Frode in competizioni sportive (legge 401/1989).

Obiettivo della Parte Speciale è quello di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole



di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali richiamate dal Modello, finalizzate a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ogni Parte Speciale sono indicati:

- le aree a Rischio Reato e le relative attività sensibili;
- le direzioni e/o gli uffici aziendali che operano all'interno di ciascuna delle aree a Rischio Reato;
- i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
- i principi di controllo in essere sulle singole aree a Rischio Reato;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- gli obblighi spettanti all'OdV in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

In fase di prima applicazione, il Modello si applica unicamente a quanto previsto dall'articolo 25-septies del Decreto (Omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e, in considerazione della specificità dell'attività svolta, dall'articolo 25-quattordices (frode in competizioni sportive).

Oltre alla Parte Generale ed alla Parte Speciale verranno allegati al presente Modello le seguenti procedure:

- allegato 1 - Procedura di Gestione della Contrattualizzazione dei Tesserati
- allegato 2 – Procedura di Gestione dei rapporti con la tifoseria

2.3 Principali componenti del Modello

Il Modello è integrato dalle disposizioni e dai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento e dall'insieme dei processi, procedure e sistemi.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti nell'azienda, ivi comprese tutte le procedure e norme di comportamento adottate.



3. Elementi del Modello

3.1 Mappatura delle aree a rischio reato e sistema di controllo

L'adozione del Modello richiede la previa valutazione del sistema interno, ovvero l'esame dello statuto e della struttura organizzativa dell'Ente, le procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, le modalità di svolgimento delle mansioni, le deleghe attribuite.

In particolare, nella strutturazione del Modello, A.C. Trento ha proceduto alla mappatura dei rischi, per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto. Tale analisi si è basata sul confronto tra le attività svolte ed i reati previsti, al fine di verificare se e con quale probabilità gli stessi possano trovare realizzazione dello svolgimento dell'attività considerata.

In particolare, l'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- contesto normativo in cui opera l'Ente e la più recente giurisprudenza penale, civile ed amministrativa;
- identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada;
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato;
- le eventuali aree di attività aziendale in cui può risiedere il rischio di commissione di reati.

3.2 Documentazione delle attività e separazione delle funzioni

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, AC Trento ha perfezionato ed integrato un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali e strutturato in modo da garantire quanto più possibile il rispetto del principio di separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire interamente un processo dall'inizio alla fine.

In particolare, le procedure adottate dalla Società costituiscono le regole da seguire nell'ambito dei processi aziendali, definendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, al fine di garantire un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o azioni effettuate.

3.3 I protocolli preventivi

Sulla base degli esiti dell'attività finalizzata ad individuare e valutare i rischi di reato, sono stati individuati specifici protocolli, aventi la funzione di prevenire la commissione dei reati.



I protocolli preventivi costituiscono parte integrante del Modello, e si uniformano ai seguenti principi generali:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le procedure/deleghe esistenti, le mansioni attribuite e le funzioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- 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 un unico soggetto;
- esistenza di:
 - regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
 - documentazione di attività di controllo e supervisione;
 - meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali;
 - strumenti di gestione delle risorse finanziarie.

In considerazione della loro funzione, ai protocolli sono assimilabili il documento di valutazione dei rischi, le procedure ed in genere il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

3.4 Il Codice Etico e di Comportamento

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è altresì rappresentato dall'adozione di un Codice Etico e di Comportamento, che è pertanto parte integrante del Modello. La violazione dei principi ivi riportati costituisce violazione che dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.



4. Il sistema disciplinare

Il Decreto prevede che sia predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

Il sistema disciplinare istituito è un sistema interno all'azienda, che integra le norme di legge e i regolamenti esistenti, e si configura come un sistema di sanzioni autonomo: esso si aggiunge infatti al sistema sanzionatorio penale e quindi la sua applicazione prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dal soggetto, nonché dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il sistema disciplinare è altresì indipendente rispetto ad altri procedimenti per infrazioni delle norme disciplinari adottate dalla società ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970.

Il sistema disciplinare deve essere adeguatamente divulgato unitamente al Modello, del quale costituisce una parte integrante e sostanziale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in ogni caso il diritto della Società ad agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il sistema disciplinare potrà essere applicato anche ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

4.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nei protocolli e nel Codice Etico e di Comportamento;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello, e in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici previsti nell'ambito del Sistema di Gestione della Sicurezza adottato dall'azienda.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in base alle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;



- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

4.2 Sistema disciplinare applicato al personale dipendente

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle procedure e delle regole comportamentali indicate nel Modello costituiscono illeciti disciplinari, pertanto agli stessi sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL vigente, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa alla gravità dell'infrazione. In particolare

- a) ove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello si configuri come lieve irregolarità, il lavoratore incorre nel provvedimento del rimprovero verbale o scritto di cui al CCNL applicato;
- b) in caso di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero, delle stesse o di più gravi mancanze, laddove da tale violazione non derivi pregiudizio alla Società, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa di cui al CCNL applicato;
- c) ove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione di pericolo alla integrità dei beni aziendali, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione del servizio e dalla retribuzione da uno a quattro giorni, secondo quanto previsto dal CCNL;
- d) ove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero il comportamento del lavoratore sia palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste nel Decreto, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso, secondo quanto previsto dal CCNL.

4.3 Sistema disciplinare applicato ai dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e delle regole comportamentali previste dal Modello, saranno irrogate le seguenti sanzioni:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali e comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel licenziamento con preavviso;
- c) qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

4.4 Sistema sanzionatori nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori o dei sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale; ciascun organo nel suo complesso provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in relazione alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge o dallo Statuto.



4.5 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento in contrasto con i principi del Codice Etico e di Comportamento e con quanto previsto dal Modello posto in essere da collaboratori esterni potrà determinare, a seconda delle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del contratto stesso, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale contrapposizione derivino danni concreti alla società.



5 Comunicazione e diffusione del Modello 231

La Società, al fine di dare piena attuazione del Modello, assicura una piena e corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello stesso, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Il compito di divulgare il modello è assegnato all'ufficio personale, sia per i dipendenti che per gli esterni.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con l'ufficio personale nell'attività di diffusione del Modello, nell'attività di formazione del personale sui contenuti del Modello e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali, nonché la sensibilizzazione dei dipendenti all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

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

5.1 Comunicazione del modello

AC Trento garantisce a tutti i dipendenti la possibilità di consultare la documentazione costituente il Modello stesso.

La versione aggiornata del Modello, approvata dal consiglio di Amministrazione, è resa disponibile in copia cartacea presso gli uffici.

A tutti i dipendenti è comunque fornita un'informativa di base sul Modello, sul Codice Etico e di Comportamento e sull'apparato

sanzionatorio previsto in caso di violazione delle disposizioni ivi contenute.

Per quanto riguarda i fornitori, i collaboratori esterni ed i consulenti in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello mediante apposite clausole contrattuali.



6 Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché i principi contenuti nel Modello adottato dalla Società, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei dipendenti, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che detti soggetti abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'addetto alla gestione del personale elabora, con la supervisione dell'OdV, un piano di formazione per i dipendenti che operano nelle aree a rischio reato, e le relative modalità di esecuzione.

La partecipazione all'attività formativa è obbligatoria e viene verificata attraverso l'apposizione della firma nei verbali di presenza. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare. In particolare, i corsi di formazione hanno ad oggetto:

- il Decreto ed i reati presupposto;
- Il Codice Etico e di Comportamento;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula o con modalità on line; il contenuto della formazione viene aggiornato periodicamente in relazione all'evoluzione della normativa e del contenuto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, verifica periodicamente lo stato di attuazione dell'attività di formazione. In particolare, costituisce attività di formazione tutte le attività di informazione e formazione dei lavoratori sul tema della salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dal sistema di sicurezza adottato.



7 L'Organismo di Vigilanza

7.1 Caratteristiche generali e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Tra i requisiti richiesti ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente, l'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto prevede l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza o OdV.

Esso è pertanto un organo interno alla Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente, compresi gli organi amministrativi e di controllo interno, quali il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, avente il compito di vigilare sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello e dei suoi elementi costitutivi all'interno della Società.

In sintesi, le funzioni dell'OdV sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettività e sull'osservanza del Modello, che consiste nella ricognizione costante delle attività aziendali affinché il Modello sia rispettato all'interno della Società e nella verifica della coerenza tra comportamenti concreti e Modello adottato;
- valutazione dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, che consiste nella verifica che, in relazione alle caratteristiche ed alla tipologia dell'attività concretamente svolta dalla Società, il Modello sia effettivamente idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto e dalle leggi collegate;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei suddetti requisiti ed aggiornamento del Modello sia in ragione delle mutate realtà organizzative aziendali, sia di eventuali mutamenti della normativa rilevante. L'aggiornamento viene proposto dall'OdV ed è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I principali requisiti richiesti all'OdV, desumibili dal Decreto ed interpretati dalla Giurisprudenza, sono i seguenti:

- Autonomia ed indipendenza

I requisiti devono essere messi in relazione alla funzionalità dell'OdV e, in particolare, ai compiti che la legge gli assegna; l'autonomia va intesa nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente, ed in particolare dal vertice aziendale; l'indipendenza va intesa come assenza di condizionamento, a livello economico o personale, derivante da situazioni di conflitto di interesse.

Tali requisiti vengono assicurati dall'inserimento dell'OdV come unità di staff che riporti al massimo vertice operativo aziendale, il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Inoltre, è necessario che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

- Professionalità

Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per svolgere efficacemente la propria attività. È essenziale quindi che la scelta dei componenti dell'OdV avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali, in modo che sia garantita l'efficacia dei



poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

- Continuità di azione

Tale requisito mira a garantire l'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo, in costante collaborazione con gli organi interni della Società.

7.3 Nomina, revoca e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'Ente nomina l'OdV con delibera del Consiglio di Amministrazione, che, determinandone la durata in carica, di regola non inferiore a tre anni, ne garantisce l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle funzioni, fissandone altresì il compenso.

AC Trento ha optato per attribuire i compiti relativi al collegio sindacale, così come previsto dall'articolo 6, comma 4-bis del D.Lgs. 231/2001.

Al Consiglio di Amministrazione spetta la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche o integrazioni ritenute necessarie.

I membri dell'OdV decadono automaticamente dalla carica nei seguenti casi:

- perdita dei requisiti di onorabilità o sopravvenuta incompatibilità;
- dichiarazione di incapacità, interdizione, inabilitazione o fallimento.

Al di fuori di tali ipotesi, i membri dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa:

- mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive e senza giustificato motivo;
- grave negligenza nell'assolvimento dell'incarico;
- omessa o insufficiente vigilanza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

7.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per un efficace svolgimento delle sue funzioni, l'OdV dispone di una serie di poteri e prerogative. Ad esso sono infatti attribuiti i poteri di:

- attivare le procedure di controllo in maniera autonoma;
- effettuare verifiche ed ispezioni, sistematiche o a sorpresa, su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, anche attraverso strutture di controllo già esistenti nella società;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine all'attuazione del Modello;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare le segnalazioni di eventuali violazioni pervenute e documentare le eventuali irregolarità o violazioni del Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
- comunicare le violazioni accertate all'ufficio personale e al Consiglio di Amministrazione, a seconda del caso, per gli opportuni provvedimenti;
- chiedere informazioni e coordinarsi con i vari responsabili aziendali per l'espletamento della propria attività, avvalendosi del loro eventuale supporto per i diversi aspetti relativi al Modello;
- avere libero accesso a tutti i documenti della società o ad ogni altro dato ritenuto necessario;
- avvalersi, qualora necessario od opportuno, del supporto di consulenti esterni, dotati di competenze tecniche in ambiti specialistici.



7.5 Flussi informativi

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza, allo stesso dovranno pervenire tutte le informazioni necessarie, in particolare l'OdV riceve:

- su base periodica informazioni, dati, notizie identificate dall'OdV e richieste agli organi e alle strutture aziendali;
- su base occasionale, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle attività a rischio di reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

Tali comunicazioni avvengono mediante trasmissione all'indirizzo di posta elettronica che verrà individuato o mediante posta ordinaria indirizzata presso la sede della società:

AC Trento 1921 S.r.l.

Via Roberto da Sanseverino, 41

38122 Trento

Alla ca dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, garantendo la riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. L'OdV potrà comunque prevedere l'adozione di misure contro informative che risultassero difformi dal vero, sempre che il soggetto che le ha inoltrate fosse di ciò consapevole.

I dipendenti e i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti esterni, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare. L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le strutture aziendali, ove potenzialmente coinvolte nella commissione dei reati di cui al presente modello.



Codice Etico e di comportamento

La società A.C. Trento 1921 S.r.l. , accettando, condividendo e aderendo ai principi etici del Codice Etico della Lega cui è iscritta ritiene lo Sport un momento fondamentale nella formazione dell'individuo, rappresentando un aspetto di aggregazione comunitaria sulla base dei principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE e della Costituzione italiana; pertanto, richiamando il valore vincolante dei principi olimpici e le ragioni etico-politiche della particolare tutela riservata allo Sport, e in particolare al calcio, dall'Ordinamento giuridico italiano, adotta il presente "Codice Etico" contenente le norme e i principi generali di correttezza etica che la società sportiva, la propria governance, i tesserati ed i dipendenti devono rispettare.

L'osservanza del Codice Etico è essenziale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della società sportiva nel cui ambito si pratica lo sport del calcio, quale spazio di educazione individuale e di accomunamento sociale, nonché quale modello civico di vita valido anche al di fuori del fenomeno sportivo. E' uno strumento per diffondere e promuovere un percorso formativo integrale della persona, dei giovani atleti, dei giocatori professionisti attraverso il calcio, per garantire l'autenticità dei valori promossi.

Premessa

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione/ Assemblea/ Soci della società A.C. Trento 1921 S.r.l. e parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 della predetta società.

A.C. Trento 1921 S.r.l. considera i propri sostenitori parte integrante della società e componente fondamentale durante le gare.

Il Codice Etico e di comportamento è uno strumento nato dalla volontà della società biancorossa di assicurarsi che la passione della tifoseria venga impiegata per supportare la squadra e per rappresentare i valori del club.

A.C. Trento 1921 S.r.l. riconosce che l'osservanza di principi di comportamento basati su valori etici sia di fondamentale importanza per la propria crescita sportiva, economica e reputazionale.

A.C. Trento 1921 S.r.l. crede dell'importanza della funzione sociale dello sport in generale e, in particolare, del gioco del calcio, quale strumento di formazione, educazione, integrazione e aggregazione dei singoli individui. Nello svolgimento delle attività della società, la stessa riconosce e diffonde i valori che permeano le normative promanate dalle istituzioni dell'ordinamento sportivo quali CONI, FIGC, FIFA e UEFA.

Il Codice Etico di seguito anche il "Codice" è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.

La scelta adottata dalla società è, dunque, quella di affiancare a valori etici di portata più ampia e generali, un insieme di principi etici che meglio rispondano alle specifiche prescrizioni contenute del

D. Lgs. 231/2001 e nell'art. 7, comma 5, dello Statuto della Figc.

Il Codice Etico è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.

Destinatari

Il Codice Etico della società A.C. Trento 1921 S.r.l. è vincolante e deve essere osservato da:

- 1) Gli amministratori e i dirigenti della società (cosiddetti "soggetti apicali" ;
- 2) I dipendenti e i tesserati (giocatori professionisti e di settore giovanile, allenatori, medici, operatori sanitari, staff operativo e collaboratori di vario genere);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere Destinatari di



specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice Etico i seguenti soggetti esterni (di seguito i “oggetti Esterni” :

- a) I procuratori sportivi dei calciatori;
- b) I collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- c) I fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Il presente Codice Etico dovrà essere accettato dalla società di ticketing che dovrà fare espresso richiamo sul biglietto al regolamento d’uso dello stadio che conterrà al suo interno l’obbligo di rispetto del presente Codice, nonché del Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche, a tutti i titolari di un titolo di ingresso valido per l’ingresso agli eventi che verranno organizzati dalla scrivente società.

Sono, altresì, Destinatari del presente Codice Etico, i tifosi e tutti coloro che acquistano titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche organizzate dalla Società e che, a successivamente alla prima acquisizione del titolo di accesso e, quindi, alla accettazione del presente Codice Etico, partecipino agli allenamenti della squadra nonché agli incontri amichevoli dalla stessa organizzati.

Lo sport è caratterizzato per sua natura da una spiccata indole sociale e uno dei principali obiettivi della nostra società è quello di creare con i nostri tifosi una cultura condivisa di valori quali la lealtà, lo spirito di sacrificio, l’inclusione sociale, ecc. ...

A.C. Trento 1921 S.r.l. si impegna a creare un forte spirito di appartenenza al club e una sincera condivisione di tutti i valori e lavora per soddisfare i bisogni dei propri tifosi, sostenitori e cittadini.

La società si impegna ad offrire a tutti quelli che le ruotano attorno tutti i mezzi, tutte le possibilità per una conoscenza accurata del contesto in cui si trova. Per poter instaurare relazioni costruttive con i sostenitori si impegna ad utilizzare numerosi mezzi come il confronto, la comunicazione interattiva, il dialogo, lo scambio di idee. Garantiamo ai nostri tifosi una comunicazione interattiva, non a senso unico. Consideriamo i tifosi il vero tesoro del nostro club. I sostenitori di A.C. Trento 1921 S.r.l. si impegnano a mantenere un comportamento esemplare, leale, rispettoso che non comprometta la sicurezza e il divertimento degli altri.

Il rispetto dei principi contenuti all’interno del Codice Etico e un dovere morale per tutti i Destinatari al fine di perseguire gli obiettivi della società secondo i valori fondamentali dell’integrità, della trasparenza, della legalità, dell’imparzialità e della prudenza, nel pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale.

In particolare, agli stessi Destinatari viene chiesto di:

- Conformare i propri comportamenti a quanto previsto nel Codice Etico;
- Informare immediatamente l’Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni dei principi etici di comportamento, non appena essi ne vengano a conoscenza, con la garanzia che ogni segnalazione venga trattata con la massima riservatezza.
- Richiedere, qualora siano necessarie, interpretazioni o chiarimenti sui principi etici di comportamento definiti di seguito.

Obbligatorietà

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed i valori di riferimento ed a conformarsi alle norme comportamentali ivi presenti. La conoscenza e l’adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell’instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, e del mantenimento dei rapporti con i tifosi nei confronti dei quali la società sportiva si impegna a diffondere ogni connessa informativa.

Il Consiglio di Amministrazione della società sportiva, segnalerà al Organismo di Vigilanza i fatti e gli episodi che risultano in contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico.



Doveri della Società

In particolare la società si impegna:

1. A promuovere azioni volte a diffondere una sana cultura sportiva nella condivisione delle insite finalità educative, formative e sociali;
2. A sostenere iniziative rivolte alla diffusione dello sport per tutti, ad ogni livello, per qualunque categoria valorizzandone i principi etici, umani ed il fair play;
3. A rispettare le normative nazionali ed internazionali in materia di lotta al doping promuovendo azioni mirate a contrastarne la diffusione ed impegnandosi attivamente nella lotta contro il doping e nel contrasto di qualsiasi forma di violenza fisica e verbale, sfruttamento, abusi e molestie. La società si impegna pertanto a contrastare ogni discriminazione basata su diversità personali o culturali o fondata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'origine etnica o territoriale, sull'età, sulla condizione psico-fisica e sensoriale, sulla religione, sulle opinioni politiche e filosofiche, sugli orientamenti sessuali e di pensiero. Sono inoltre fortemente condannate tutte le esternazioni che costituiscano forme di discriminazione territoriale o etnica.
4. La società condanna ogni forma di violenza, dentro e fuori dal campo da gioco.
5. Astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, con particolare riferimento ai bambini e giovani, garantendo che la salute, la sicurezza ed il benessere psico-fisico assumano un ruolo primario;
6. Ad evitare comportamenti che in qualsiasi modo determinino o possano determinare incitamento alla violenza o ne costituiscano apologia;
7. Ad adottare iniziative positive volte a sensibilizzare il pubblico delle manifestazioni sportive al rispetto degli atleti, delle squadre e dei loro sostenitori, delle istituzioni sportive e non e delle forze dell'ordine;
8. A promuovere un tifo leale e responsabile;
9. Ad astenersi da qualsiasi comportamento che possa essere lesivo dell'immagine, reputazione o della dignità personale di altri soggetti o di organismi operanti nell'ambito dell'ordinamento sportivo;
10. Ad operare con imparzialità;
11. Ad astenersi da qualsiasi azione che possa determinare conflitti di interesse e adottare ogni intervento utile a prevenirli;
12. A garantire il costante aggiornamento di tutte le componenti interne con riferimento alle specifiche funzioni affidate;
13. A non premiare alcun comportamento sleale.

Consapevole dell'importanza che la condotta dei calciatori, degli allenatori, degli accompagnatori, dei dirigenti e, più in generale, di tutto il personale detiene nel perfezionamento della propria immagine, la società richiede che tali soggetti mantengano in ogni occasione un contegno eticamente e professionalmente ineccepibile. Per contro si impegna a garantire il pieno rispetto della personalità e della professionalità dei propri collaboratori e alla valorizzazione degli stessi nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, favorendo un clima di rispetto reciproco e rifiutando qualsiasi comportamento potenzialmente lesivo della dignità dei singoli individui.

La società assicura, inoltre, la predisposizione di adeguate misure volte a prevenire che i calciatori, i dirigenti e tutti gli altri tesserati della società possano effettuare scommesse on line e/o praticare qualsivoglia tipologia di gioco d'azzardo quali poker, slot machine, ecc...

La società si impegna a rispettare le normative e i provvedimenti emanati dal Coni, dalla Figc, dalla Fifa e dalla Uefa e dai loro organismi e a diffondere una cultura societaria ispirata ai principi di correttezza e buona fede nelle attività agonistiche e nei rapporti con i soggetti esterni.



Gli Atleti

I calciatori professionisti rappresentano il volto pubblico di A.C. Trento 1921 S.r.l. e pertanto gli stessi devono collaborare alla diffusione dei valori cui la stessa si ispira. Essi rappresentano un modello per le nuove generazioni e sono esposti all'opinione pubblica e si impegnano al rispetto e alla diffusione dei valori profusi dalla società con il loro comportamento indefettibile dentro e fuori dal campo di gioco. Ciò comporta che tutte le dichiarazioni rilasciate – sia nel corso di interviste ufficiali agli organi di stampa, che a titolo privato tramite i propri profili sui diversi social network – debbano essere ben ponderate e tenere in considerazione l'impatto che possono produrre sui sostenitori e, in generale, sul pubblico.

I calciatori devono mostrare rispetto per l'avversario e per le regole, evitando simulazioni di falli o provocazioni nei confronti degli avversari.

Il principio della non violenza e della lotta ai comportamenti discriminatori deve essere condiviso e diffuso anche nei rapporti con i propri tifosi. Pertanto i calciatori, gli allenatori ed i dirigenti sono tenuti ad evitare ogni qualsivoglia incitamento al compimento di atti violenti e o aggressivi ed a promuovere un tifo sano e privo di connotazioni discriminatorie o, comunque, offensive nei confronti dei giocatori o dei tifosi avversari. Tutti devono osservare il principio di solidarietà considerando quindi più importante il rispetto dei valori sportivi rispetto al perseguimento del proprio successo, nella consapevolezza che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello sport.

Gli atleti devono quindi impegnarsi a:

- a. Ad onorare lo sport e le sue regole attraverso la competizione corretta, impegnandosi sempre al meglio delle loro possibilità e delle loro condizioni psico- fisiche comportandosi sempre e comunque secondo i principi di lealtà e correttezza;
- b. A tenere un comportamento esemplare che costituisca un modello positivo per il mondo dello sport e della società civile;
- c. A rifiutare ogni forma di doping, droga, alcool;
- d. A svolgere costantemente un'attività di aggiornamento e di informazione personale volta a conoscere le sostanze e farmaci proibiti, la loro azione farmacologica nonché gli effetti sulla salute conseguenti al loro utilizzo;
- e. Ad astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificialmente lo svolgimento o il risultato di un gara;
- f. Ad astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale degli avversari, a rispettare gli stessi, i loro staff tecnici e dirigenziali;
- g. A rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella certezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;
 - g. Ad evitare, sia durante lo svolgimento delle competizioni che non, comportamenti o dichiarazioni che in qualunque modo possano costituire incitamento alla violenza o ne rappresentino apologia;
- h. A rispettare sempre ed in ogni modo le tifoserie;
- i. Ad adottare iniziative positive e/o comportamenti atti a sensibilizzare il pubblico delle manifestazioni sportive al rispetto degli atleti, delle squadre avversarie e dei relativi sostenitori;
- j. Ad astenersi dal rendere (anche tramite l'uso di qualsiasi social network o forma di comunicazione) dichiarazioni ovvero esprimere giudizi personali, rilievi lesivi della reputazione, dell'immagine, della dignità di altre persone o di organismi operanti nell'ambito della squadra o della società, dell'ordinamento sportivo in generale, nonché diffondere notizie, comunicazioni od opinioni circa la società o qualsiasi persona operante per essa;
- k. Ad astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione alla razza, all'origine etnica o territoriale, al sesso, a orientamenti sessuali, alla religione, alla condizione psico-fisica-sensoriale ed alle opinioni politiche;
- l. A rendersi disponibili a partecipare ad ogni iniziativa societaria volta alla promozione dello sport, dei



suoi valori e principi etici, o comunque con finalità di carattere sociale ed educativo ovvero attenersi alle direttive societarie in relazioni ad impegni con finalità marketing, televisivo o promozionale.

Gli stessi calciatori rappresentano, altresì, il punto di riferimento e di ispirazione per i giovani che si avvicinano al mondo del calcio e per gli stessi devono offrire un esempio da seguire moralmente e umanamente ineccepibile.

Il Settore Giovanile

A.C. Trento 1921 S.r.l., consapevole che la crescita dei propri calciatori rappresenti soprattutto un fondamentale strumento di educazione e di formazione degli stessi nonché una preziosa risorsa, presta particolare attenzione alla corretta gestione ed organizzazione del settore giovanile, avendo particolare riguardo al rispetto degli obblighi morali ed educativi degli allenatori, dei preparatori e di tutti i soggetti coinvolti in attività che prevedano il contatto e la prossimità con i giovani calciatori.

L'attività calcistica del settore giovanile è organizzata in modo tale da garantire che le strutture adibite e il personale preposto allo svolgimento delle attività, agonistiche e non, siano idonei alle esigenze tipiche dell'età dei giovani calciatori.

In particolare la società educa i giovani calciatori ai valori dell'amicizia e del rispetto reciproco, nei confronti sia dei compagni che degli avversari, promuovendo il fair play che rappresenta un valore fondamentale ed imprescindibile cui deve ispirarsi l'attività agonistica di tutte le rappresentative della società.

A.C. Trento 1921 S.r.l. assicura che lo svolgimento delle attività agonistiche e non, avvenga nel rispetto delle regole, rifiutando ogni qualsivoglia comportamento che possa potenzialmente alterare e modificare il normale svolgimento della competizione e la regolarità del risultato, e ad ogni modo ricusare ogni tipologia di scommessa ad esso interconnessa.

Costituisce particolare obiettivo della società attraverso tutte le funzioni specificatamente affidate alla cura del settore giovanile:

- a. Sostenere iniziative rivolte alla diffusione dello sport tra i giovanissimi;
- b. Garantire che la salute, la sicurezza ed il benessere dei bambini e giovani atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o a qualsiasi altra considerazione;
- c. Garantire il rispetto delle esigenze e bisogni particolari dei giovani e dei bambini in crescita consentendo processi graduali di partecipazione, dal livello ludico di base a quello agonistico;
- d. Assicurare il rispetto delle esigenze di istruzione scolastica dei giovani e giovanissimi;
- e. Adottare specifiche azioni positive atte a tutelare i bambini che presentino particolari attitudini dal precoce sfruttamento incompatibile dal punto di vista psico- pedagogico con i normali processi di crescita;
- f. Garantire che tutti i soggetti con responsabilità verso i bambini e giovani siano ben qualificati per guidare, formare, educare ed allenare in funzione dei diversi livelli di impegno sportivo;
- g. Garantire la necessaria vigilanza sui giovani e giovanissimi assicurando che le relazioni con gli stessi si svolgano in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale.

I Tecnici

I tecnici devono trasmettere ai propri giocatori valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e che sono il fondamento stesso dello sport.

Il comportamento degli allenatori, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

I tecnici sono presi ad esempio dai giovani come modelli di comportamento e devono comprendere la pesante influenza che parole ed atteggiamenti hanno nei confronti degli atleti che compongono la loro squadra.

Per questa ragione i tecnici devono considerare come propria responsabilità la trasmissione dei seguenti



principi:

- a. Promuovere lo sport e le sue regole esaltandone i valori etici, umani ed il fair play;
- b. Tenere un comportamento esemplare, comportandosi secondo i principi di lealtà e correttezza, che costituisca un modello positivo per tutti gli atleti;
- c. Non premiare comportamenti sleali né adottarli personalmente;
- d. Non compiere in alcun modo atti diretti ad alterare artificialmente lo svolgimento o il risultato di una gara o ad assicurare a chiunque un indebito vantaggio;
- e. Rispettare la normativa nazionale ed internazionale in materia di lotta al doping non favorendo in alcun modo, né direttamente né indirettamente, l'uso di farmaci e sostanze atte ad alterare la prestazione;
- f. Svolgere una costante azione di formazione/informazione inerente i rischi connessi all'assunzione di sostanze dopanti ed astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti;
- g. Garantire, anche attraverso un costante aggiornamento, che la propria qualificazione sia adatta al ruolo assegnato;
- h. Non rilasciare dichiarazioni né tenere comportamenti, durante lo svolgimento delle competizioni e non, atti ad incitare alla violenza o a rappresentarne apologia;
- i. Astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale dell'avversario;
- j. Astenersi da qualsiasi condotta discriminatoria in relazione al sesso, orientamenti sessuali, razza, origine territoriale o etnica, religione, condizione psico-fisico- sensoriale, orientamenti politici o ideologici;
- k. Astenersi dal rendere (anche tramite l'uso di qualsiasi social network o forma di comunicazione) dichiarazioni ovvero esprimere giudizi personali, rilievi lesivi della reputazione, dell'immagine, della dignità di altre persone o di organismi operanti nell'ambito della squadra o della società, dell'ordinamento sportivo in generale, nonché diffondere notizie, comunicazioni od opinioni circa la società o qualsiasi persona operante per essa;
- l. Rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella certezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;
- m. Segnalare agli organi societari preposti ogni situazione di conflitto di interessi anche solo apparente;
- n. A rendersi disponibili a partecipare ad ogni iniziativa societaria volta alla promozione dello sport, dei suoi valori e principi etici, o comunque con finalità di carattere sociale ed educativo ovvero attenersi alle direttive societarie in relazioni ad impegni con finalità marketing, televisivo o promozionale.

In particolare per il settore giovanile oltre quanto già specificatamente detto i tecnici si impegnano a:

- a. Garantire, anche attraverso costante aggiornamento, che la propria preparazione sia adatta ai bisogni dei giovani ed in particolari dei bambini in funzione dei diversi livelli di impegno sportivo;
- b. Evitare atteggiamenti vessatori o esageratamente punitivi;
- c. Evitare di suscitare nei giovani, e bambini in particolare, aspettative sproporzionate alle proprie effettive potenzialità;
- d. Dedicare eguale attenzione ed interesse a tutti i bambini indipendentemente dalle potenzialità individuali;
- e. Proporre delle attività e condotte motorie che inducano l'acquisizione dei fondamentali di gioco e dei modelli prestazionali attraverso modalità ludiche che, rigettando un eccessivo tecnicismo, rispettino le tappe fondamentali di apprendimento motorio dei bambini e siano ispirate al rispetto dei compagni, delle regole di gioco e di comportamento;
- f. Procedere, nella formazione delle squadre giovanili, alla selezione degli atleti tenuto conto non soltanto dei risultati sportivi e/o della condizione fisica bensì anche dell'impegno dimostrato, della condotta tenuta, del rispetto delle regole e delle persone.



Lo Staff Medico

Lo staff medico deve rispettare le normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping garantire che la salute, la sicurezza e il benessere psico- fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione.

Lo staff medico deve astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, non deve consigliare prescrivere o somministrare trattamenti farmacologici diretti ad alterare le prestazioni degli stessi.

a. È dovere dello staff medico vigilare sulla salute degli atleti, garantendo assistenza e buona cura, utilizzando metodi non aggressivi per l'organismo e facendosi carico, nel contempo, di una penetrante azione educativa. I medici devono rappresentare la figura di riferimento per tutte le funzioni operanti in seno alla società in tema di doping fornendo le istruzioni medico-scientifiche volte a prevenire il fenomeno del doping;

b. E' fatto obbligo anche allo staff medico ad astenersi dal rendere (anche tramite l'uso di qualsiasi social network o forma di comunicazione) dichiarazioni ovvero esprimere giudizi personali, rilievi lesivi della reputazione, dell'immagine, della dignità di altre persone o di organismi operanti nell'ambito della squadra o della società, dell'ordinamento sportivo in generale, nonché diffondere notizie, comunicazioni od opinioni circa la società o qualsiasi persona operante per essa.

In particolare dovranno fornire istruzioni e direttive volte a sottolineare i pericoli per la salute derivanti dall'assunzione di sostanze dopanti o di metodologie vietate favorendo una cosciente responsabilizzazione in materia. I medici, attraverso il necessario aggiornamento, devono garantire una costante informazione dei tecnici, paramedici, massaggiatori, atleti e familiari circa i farmaci e/o sostanze farmacologiche considerati doping. Lo staff medico deve prontamente informare gli organi competenti ove ritenga che sia stata violata la normativa nazionale ed internazionale in materia di doping.

Lo Staff Operativo

Lo staff operativo si compone di tutti i collaboratori, sia su base volontaristica che professionistica, che prestano la propria opera in ambito amministrativo, organizzativo e logistico per favorire il perseguimento degli obiettivi e il buon funzionamento dell'operatività quotidiana della società. Ogni collaboratore deve essere spinto da un forte senso di lealtà, correttezza e rispetto nei confronti di chiunque operi per la società, nonché possedere valori come il rispetto, la sportività, la civiltà ed l'integrità morale.

Ogni collaboratore della società, rappresenta l'immagine e i valori della società stessa e quindi deve essere portatore dei valori di cui sopra. Il comportamento dello staff operativo, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, giovani, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

In particolare ogni operatore della società deve:

a. Tenere un comportamento esemplare, comportandosi secondo i principi di lealtà e correttezza, che costituisca un modello positivo per tutti;

b. Non premiare comportamenti sleali né adottarli personalmente;

c. Rispettare le persone, i luoghi e i beni della società;

d. Non trarre vantaggi personali dall'utilizzo dei beni della società;

e. Non appropriarsi indebitamente di qualsiasi bene della società;

f. Garantire, anche attraverso un costante aggiornamento, che la propria qualificazione sia adatta al ruolo assegnato;

g. Astenersi da qualsiasi condotta discriminatoria in relazione al sesso, orientamenti sessuali, razza, origine territoriale o etnica, religione, condizione psico- fisico-sensoriale, orientamenti politici o ideologici;

h. Astenersi dal rendere (anche tramite l'uso di qualsiasi social network o forma di comunicazione) dichiarazioni ovvero esprimere giudizi personali, rilievi lesivi della reputazione, dell'immagine, della dignità di altre persone o di organismi operanti nell'ambito della squadra o della società, dell'ordinamento sportivo in



generale, nonché diffondere notizie, comunicazioni od opinioni circa la società o qualsiasi persona operante per essa;

Art.1 Principi Generali

1.1 I soggetti Destinatari del Codice Etico si impegnano ad assicurare, nello svolgimento delle attività agonistiche e di quelle ad esse preparatorie ed organizzative, la rigorosa osservanza dei valori olimpici.

1.2 Questi valori incorporano i concetti di amicizia, di rispetto degli altri e di correttezza sportiva e comprendono la lotta contro ogni prassi di snaturamento o svuotamento delle regole, contro il doping, contro il mach-fixing, contro la violenza (sia fisica, sia verbale), contro abusi e molestie, contro le discriminazioni razziali, contro lo sfruttamento, contro la disuguaglianza nelle opportunità giovanili, contro la corruzione, contro la commercializzazione distorsiva dei valori sportivi.

Art.2 Principi Di Legalità

2.1 I soggetti Destinatari del Codice Etico si impegnano ad osservare, senza evasioni ed elusioni, e ad interpretare correttamente nel loro reale valore e significato sia le leggi della Repubblica, sia tutti i regolamenti promananti dalle Istituzioni sportive nazionali e internazionali, con particolare attenzione a quelli adottati dalla FIGC e dalla Lega Pro.

2.2 I soggetti Destinatari del Codice Etico si impegnano a promuovere condotte di massima vigilanza attiva al fine di prevenire e segnalare senza indugio ogni condotta lesiva della lealtà sportiva, ogni attività illecita, ogni rischio di infiltrazione criminale nell'ambito di operatività della società sportiva.

Art 3. Principi Di Leale Cooperazione

I soggetti Destinatari del Codice Etico si impegnano a favorire, con leale cooperazione nei confronti delle Istituzioni pubbliche, ad ogni livello territoriale, e delle Istituzioni sportive, e in particolare, nei confronti della FIGC e della Lega Pro, l'applicazione effettiva e efficace di leggi, direttive, regolamenti o provvedimenti emanati da tali Istituzioni in tutte le materie giuridico-economiche attinenti allo sport e al calcio in particolare. Essi si impegnano altresì ad assicurare la piena esecuzione, senza riserve e proteste – salvo le legittime procedure di ricorso – delle decisioni degli organi di giustizia sportiva.

Art 4. Principio Di Tutela Della Persona

4.1 I soggetti Destinatari del Codice Etico si impegnano, nello svolgimento delle attività agonistiche e di quelle ad esse preparatorie e organizzative, ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona. Sono considerati lesivi della predetta integrità tutte quelle condotte offensive ripetute in maniera sistematica poste in essere mediante la rete (cd. cyberbullismo).

4.2 La società A.C. Trento 1921 S.r.l. si impegna a promuovere condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone e favoriscano propositività, creatività, partecipazione attiva, capacità di lavorare in team ed assunzione di responsabilità. La società si impegna a partecipare, promuovere e porre in essere iniziative volte alla tutela della salute dei propri atleti e del proprio personale.

4.3 I destinatari del codice etico non devono porre in essere condotte o rilasciare dichiarazioni che, in ogni modo, possano incitare alla violenza. La società sportiva, tramite la propria organizzazione, si impegna a porre in essere tutte le attività e iniziative necessarie a sensibilizzare le proprie tifoserie, a combattere fenomeni che incitano la violenza, alle offese, a promuovere attività di sensibilizzazione contro la violenza di genere, e, comunque, qualsiasi altro fenomeno di violenza connesso allo svolgimento delle proprie competizioni calcistiche.



4.4 Le società sportive e i loro dirigenti devono garantire che l'attività sportiva venga svolta nel rispetto della dignità individuale, in ambienti sicuri e immuni da interferenze esterne e, comunque, pericolose sotto il profilo sociale. Le società devono inoltre vigilare i propri sportivi tesserati al fine di impedire ogni ricorso a pratiche dopanti.

4.5 Le società devono altresì, promuovere e tutelare la formazione dei giovani sportivi professionisti sul piano tecnico-sportivo e favorire la prosecuzione dei cicli scolastici e universitari di ciascuno degli stessi; devono, inoltre, farsi promotrici della cultura del rispetto fisico e morale dell'avversario sportivo. Le società sportive devono, inoltre, promuovere iniziative e svolgere attività dirette a promuovere la cultura del rispetto tra le tifoserie.

4.6 All'interno della società sportiva lo sviluppo professionale e la gestione dei dipendenti e dei collaboratori è basata sul principio delle pari opportunità. La società sportiva si impegna a mettere a disposizione dei propri dipendenti, collaboratori e comunque, qualsiasi componente del proprio staff, adeguati strumenti per lo svolgimento della propria attività e per una proficua crescita professionale.

4.7 I destinatari del Codice Etico devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti, specialmente di quelli attinenti alla salute, considerando il diritto alla privacy come diritto fondamentale e presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.

4.8 Fermo restando il principio di disciplina atletica e tecnica nei rapporti tra società sportive, i Dirigenti, i tecnici, gli Atleti, e tutti i soggetti destinatari del presente Codice etico devono astenersi da attività di controllo della vita privata delle persone con procedure invasive della sfera di riservatezza propria della vita individuale e familiare.

4.9 Sono richiamati, in quanto applicabili all'ambito sportivo, i principi vigenti in base all'ordinamento giuridico generale, all'ordinamento sportivo e alle disposizioni dell'autorità nazionale garante per la protezione dei dati personali.

Art. 5 Trattamento Informazioni Riservate e Tutela Dei Dati Personali

5.1 Al fine di tutelare i principi di cui al precedente art. 5, comma 9, è priorità della società sportiva A.C. Trento 1921 S.r.l. tutelare i dati personali, sia per impedire il trattamento non autorizzato o illecito dei dati in possesso della società medesima sia per evitare danni, distruzioni o perdite accidentali dei dati stessi.

5.2 In merito al trattamento delle informazioni riservate e privilegiate, i Destinatari che, per ragioni d'ufficio, vengono a conoscenza di:

- a. Informazioni riservate della società sportiva;
- b. Informazioni riservate e sensibili da parte delle Autorità pubbliche; c. informazioni riservate sui tesserati della società sportiva;
- d. Informazioni riservate/sensibili relative al "gradimento" dei tifosi;

hanno il dovere di non comunicarle ad altre associate alla Lega di appartenenza (o con altra Lega o società sportiva in ragione dei rapporti contrattuali per trasferimento/valorizzazione di tesserati) e a terzi, se non per ragioni di ufficio o professionali e, comunque, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei regolamenti interni. I Destinatari hanno, altresì, l'obbligo di non utilizzare in nessun caso le informazioni assunte se non per i fini lavorativi previsti e, comunque, nel rispetto di leggi e regolamenti.

5.3 Nella comunicazione a terzi deve essere dichiarato il carattere riservato delle informazioni trasmesse e l'obbligo alla riservatezza anche da parte del terzo.

5.4 La circolazione interna, quella verso altre società sportive, la Lega di appartenenza ed i terzi, dei documenti attinenti le informazioni riservate deve essere sottoposta a particolare attenzione mantenendo al minimo i soggetti informati, onde evitare pregiudizi alla società sportiva, nonché indebite divulgazioni.

5.5 I Destinatari sono tenuti a non divulgare notizie o provvedimenti conosciuti in occasione di eventuali



rapporti intercorrente con la Lega di appartenenza, in ragione del ruolo di Consigliere, in essa eventualmente svolto, qualora gli stessi non siano già stati formalizzati e comunicati alle parti ed alle istituzioni interessate.

5.6 In merito alla tutela dei dati personali si precisa che, a norma del D. Lgs. n. 196/2003 è considerato “dato personale” qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

5.7 Al fine di garantire la tutela dei dati personali afferenti i soggetti che si interfacciano con la società sportiva A.C. Trento 1921 S.r.l., quest’ultima si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento, ed in particolare secondo i seguenti criteri:

-Trasparenza nei confronti dei soggetti cui i dati si riferiscono: costoro hanno diritto di conoscere quali informazioni personali si raccolgono, per quali motivi e se le stesse sono divulgate;

-Liceità e correttezza del trattamento;

-Pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate perseguite, nel senso che i dati personali non saranno utilizzati per fini secondari senza il consenso dell’interessato (salvo che si tratti di un caso in cui la legge non lo richieda);

-La divulgazione dei dati a terzi non può essere effettuata senza il consenso dell’interessato (salvo nei casi previsti dalla legge);

-La garanzia di qualità e correttezza dei dati.

Art. 6 Principi Di Correttezza e Trasparenza nei Rapporti

6.1 Nei rapporti con le istituzioni ed i funzionari pubblici, i Destinatari del presente Codice Etico debbono tenere comportamenti trasparenti ed improntati alla massima correttezza e collaborazione. Nessuno dei destinatari deve promettere o versare somme a pubblici funzionari a titolo personale, con la finalità di promuovere o favorire interessi di A.C. Trento 1921 S.r.l., anche se a seguito di illecite pressioni. Nessuno dei destinatari può eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc. abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

6.2 Fermi restando i principi di legalità ed onestà sopra richiamati, i Destinatari verificano accuratamente la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nelle dichiarazioni/comunicazioni effettuate ad amministrazioni o istituzioni pubbliche, agli organismi del sistema federale, ivi compresa alla Lega di appartenenza.

6.3 Ai collaboratori esterni di A.C. Trento 1921 S.r.l. è richiesto di osservare i principi etici e le regole di comportamento contenuti nel presente Codice.

6.4 Relazioni con i partner: la moderna complessità dell’erogazione del servizio di organizzazione degli eventi calcistici e le modalità di commercializzazione degli spazi promo-pubblicitari possono comportare la partecipazione di altri soggetti o partnership. Nello sviluppo di queste iniziative tutti i partner devono attenersi al rispetto dei principi etici espressi in questo Codice.

6.5 Relazioni con organi di stampa: i rapporti con la stampa sono intrattenuti esclusivamente dalle funzioni incaricate e sono caratterizzati dai principi di correttezza, trasparenza ed imparzialità. A tutti i destinatari del presente codice non è consentito rilasciare affermazioni o comunicati lesivi dell’immagine della società sportiva, dei tesserati o dei soggetti comunque coinvolti nello svolgimento dell’attività sportiva propria della società, nonché dell’immagine della Lega di appartenenza.

6.6 Tutti i destinatari del presente codice sono a conoscenza del modello gestionale ex Legge 231 adottato dalla società sportiva e si obbligano ad osservare le procedure in esse previste ed ogni opportuna cautela al fine di prevenire eventuali violazioni.

6.7 I destinatari, nelle azioni o operazioni compiute a favore o per conto di A.C. Trento 1921 S.r.l., devono operare con diligenza, responsabilità e professionalità utilizzando al meglio strumenti e tempo a loro disposizione ed assumendo le loro responsabilità connesse alle proprie azioni o omissioni.



Art. 7 Conflitto di Interessi

Tutti i destinatari devono assicurare che ogni decisione sia presa nel mero interesse della società sportiva; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra le attività economiche personali e mansioni ricoperte nella società sportiva, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta. I nominati a cariche della società sportiva devono svolgere il mandato nel mero interesse della società sportiva.

Art.8 Principi di Obbligazione Etica

8.1 La società sportiva associata alla Lega di appartenenza, il tesseramento di Dirigenti, tecnici o Atleti, si impegna ad aderire e rispettare tutti i principi ed ai canoni di condotta previsti dal Codice Etico di Lega.

8.2 I principi e le norme del Codice Etico costituiscono parametro di valutazione ed interpretazione della liceità delle condotte dei Destinatari sia in sede di denuncia sia in sede di deliberazione delle sanzioni previste dall'Ordinamento sportivo.

Art.9 Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Alle violazioni del Codice Etico e delle disposizioni normative e regolamentari cui lo stesso fa richiamo si applicano le prescrizioni previste nel sistema disciplinare e sanzionatorio presentato nella Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 dalla società, a prescindere dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Art.10 Principi di Legalità e Onorabilità

10.1 La società sportiva, quale soggetto di diritto dell'ordinamento giuridico generale, organizzata nelle forme della società di capitali, opera nel rigoroso rispetto della legislazione nazionale ed europea, vigilando in modo costante e penetrante su ogni settore e funzione dell'organizzazione aziendale e su tutti gli organi sociali.

10.2 A.C. Trento 1921 S.r.l., e per esso i soci, gli amministratori, i titolari degli organi di controllo contabile e di legalità, i dirigenti sportivi e tutti i suoi dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, vigilano con la massima attenzione e con tutti i mezzi a propria disposizione affinché nessuno dei destinatari del presente codice violi in nessun modo il codice stesso.

Art. 11 Politiche per i Supporter

11.1 A.C. Trento 1921 S.r.l., e per essa lo SLO, il delegato alla sicurezza e il suo vice, si impegna a far sì che ci sia un corretto dialogo con i tifosi e a collaborare con il delegato alla sicurezza e il suo vice segnalando tutte le possibili criticità per l'evento sportivo.

11.2 Il Tifoso si identifica con i valori della propria squadra, ne condivide la storia, il legame con il territorio ed i valori e si impegna a farsi portatore di tali valori sugli spalti e a diffonderli e ad esser da esempio virtuoso del tifo corretto verso gli altri tifosi in ogni evento sportivo ufficiale o amichevole che sia. Il tifoso deve farsi promotore dei valori della società per cui tifa anche sui social network e, pertanto, si impegna ad uniformare il proprio comportamento ai principi etici del presente Codice.



11.3 A.C. Trento 1921 S.r.l., in osservanza dei valori cui si ispira, ha facoltà di attuare le politiche di sicurezza di cui all'articolo 15 che segue, non consentendo la partecipazione agli eventi sportivi dalla stessa organizzati o gestiti, tramite la sospensione del gradimento, di coloro che hanno tenuto un comportamento non conforme al presente Codice Etico o al Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche.

Non saranno quindi ammesse attività quali:

- Bagarinaggio (vendita, acquisto e utilizzo) di biglietti in violazione delle norme; - travisamento o alterazione propria identità;
- Introduzione di materiali vietati;
- Sottrazione ai controlli di sicurezza;
- Occupazione di un posto non indicato nel proprio titolo di accesso; - introduzione di materiali pericolosi e/o fuochi pirotecnici;
- Comportamenti offensivi, minacciosi, discriminatori o offensivi;
- Lancio di oggetti sul terreno di gioco e/o sugli spalti;
- Danneggiamenti a cose e persone, alla struttura, agli annessi, sottrazione di materiali della società sportiva;
- Ogni ulteriore comportamento vietato dal regolamento d'uso dello stadio e dal presente Codice Etico.

Qualunque comportamento ritenuto in contrasto con queste disposizioni verrà sanzionato. Il sostenitore potrà ricevere:

- richiamo scritto
- esclusione dall'evento
- sospensione dell'accesso all'impianto sportivo per n.3/6 partite.
- sospensione dell'accesso all'impianto sportivo per n.1 campionato - sospensione dell'accesso all'impianto sportivo per n.3 campionati - revoca.

Le sanzioni verranno disposte dallo SLO della società sportiva (a discrezione dello stesso, valutata la gravità delle violazioni) entro trenta giorni dalla conoscenza del fatto e/o dall'individuazione dell'autore e comunicate per iscritto al trasgressore tramite posta raccomandata a/r all'indirizzo di residenza fornito in sede di registrazione ed emissione del titolo di accesso e/o in sede di identificazione. Il verbale dovrà contenere, a pena di inammissibilità, l'enunciazione, in forma chiara e precisa, del fatto, nonché l'indicazione sommaria dei mezzi di prova, il tutto con effetto immediato.

Il trasgressore entro sette giorni dalla notificazione della decisione potrà fare richiesta di visionare gli atti e riceverne copia a proprie spese. La richiesta di accesso potrà inoltrarsi tramite raccomandata a/r alla sede della società.

Potrà essere inoltre richiesta revisione della sanzione, presentando memoria scritta e/o richiesta di audizione da inoltrarsi tramite raccomandata a/r alla sede della società. Nella richiesta di revisione il tifoso dovrà addurre le ragioni della condotta in contestazione ed evidenziare gli eventuali errori di valutazione della società.

L'audizione si svolgerà presso la sede della società alla presenza necessaria del Delegato per la sicurezza e dello SLO e ne verrà redatto processo verbale in forma riassuntiva.

Il trasgressore avrà diritto di farsi assistere da persona di sua fiducia.

Il procedimento di revisione sospende gli effetti della sanzione comminata.

La decisione definitiva da parte della società potrà essere impugnata con richiesta di essere valutata dalla seconda commissione della società formata dal Consiglio di Amministrazione. L'impugnazione dovrà essere proposta tramite raccomandata a/r da inoltrarsi alla sede del A.C. Trento 1921 S.r.l. o alla PEC actrento1921@pec.it entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento della società.

La decisione del Consiglio di Amministrazione della società A.C. Trento 1921 S.r.l., che dovrà intervenire entro trenta giorni dalla ricezione dell'impugnazione, è irrevocabile.



Art. 12 Politiche per la Sicurezza degli Eventi Sportivi

12.1 La società sportiva A.C. Trento 1921 S.r.l. osserva le politiche per la sicurezza degli eventi sportivi, perseguite dal CONI, dalla FIFA, dalla UEFA, dalla Lega di appartenenza e dall'Ordinamento giuridico generale e promuove e adotta tutte le misure e procedure di propria spettanza, destinando allo scopo il personale e le risorse adeguati. In particolare, la società si impegna a destinare risorse e personale per la politica di sicurezza negli stadi e nelle aree limitrofe sensibili, in occasione degli eventi sportivi, adottando scrupolosamente le misure di sicurezza generali previste dall'Osservatorio per la sicurezza delle manifestazioni sportive nonché tutte le ulteriori misure speciali ed occasionali predisposte in occasione di eventi particolarmente a rischio, dalle competenti Autorità di governo.

12.2 La società sportiva si impegna a porre in essere le attività necessarie per l'attuazione del Protocollo di intesa tra Ministero dell'Interno, Ministero dello Sport, CONI, FIGC, Leghe Professionistiche, LND, AIC, AIA, AIAC in ordine al cd. "indice di gradimento", siglato il 4 agosto 2017, e, quindi a far rispettare il presente Codice ed il Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche a cui si fa integrale rimando, applicando il "gradimento" per le ipotesi in cui le disposizioni in esso contenute siano violate. La società laddove, a seguito della cessione di un singolo titolo di accesso, il tifoso abbia violato le sopra richiamate disposizioni ha facoltà di negare la cessione del titolo di accesso in forza del Protocollo siglato con il Ministero dell'Interno il 4 agosto 2017.

Per i casi in cui si verificano le predette violazioni la società sportiva si impegna:

- a comunicare tempestivamente alle società di ticketing la sospensione o la revoca del gradimento nei confronti del tifoso che ha violato le disposizioni del presente Codice e del Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche;
- a mettere a conoscenza il delegato alla sicurezza della società e il suo vice di cui saranno ospiti nelle trasferte previste dal calendario, la sospensione o la revoca del gradimento nei confronti del tifoso che ha violato il presente Codice.

12.3 La società sportive si impegnano a mantenere un costante dialogo, attraverso le figure a ciò preposte, con le competenti autorità di sicurezza al fine di favorire lo scambio di informazioni nello spirito della più ampia collaborazione, prima, durante e dopo lo svolgimento delle gare per evitare il verificarsi di disordini.

12.4 Le società sportive e tutti i loro Dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, evitano, in ogni occasione, condotte e, in particolare, dichiarazioni pubbliche o attraverso i media che possano sollecitare o fomentare conflittualità incompatibili con la sana contrapposizione sportiva e che siano in grado, anche solo potenzialmente, di creare tensioni fra gli spettatori e i sostenitori e determinare condizioni di fatto per fenomeni di violenza sia negli stadi sia fuori dall'area di pertinenza degli impianti sportivi.

Art. 13 Politiche di Repressione degli Illeciti

13.1 La società sportiva A.C. Trento 1921 S.r.l., e per essa i soci, gli amministratori, i titolari degli organi di controllo contabile e di legalità, i Dirigenti sportivi e tutti i loro dipendenti o collaboratori ad ogni titolo, qualora questi vengano a conoscenza di qualsiasi atto, fatto o condotta illeciti, rilevanti sul piano giuridico statutario sportivo, commessi sia da soggetti interni alle stesse, inclusi Tecnici, Atleti e i Tesserati, sia da soggetti esterni alle stesse, ha l'obbligo di denunciare immediatamente i fatti, tanto alla Procura Federale quanto ai competenti organi di Polizia Giudiziaria ed alla Magistratura, in funzione della loro rilevanza. L'obbligo di denuncia sussiste anche in caso di conoscenza di meri tentativi di illecito non ancora consumato.

13.2 La società sportiva A.C. Trento 1921 S.r.l. si impegna a segnalare alle competenti autorità i tifosi verso i quali si sono presi provvedimenti di sospensione o interruzione del "gradimento" per violazioni che hanno altresì una rilevanza penale.

13.3 L'obbligo di denuncia sussiste in capo a ciascuna persona fisica operante per la società e nella società, Atleta, Tecnico, Dirigente, sportivo e non, titolare di cariche sociali o mero collaboratore, indipendentemente dalla circostanza che la società sportiva si sia o meno attivata nel senso prescritto.



13.4 In via preventiva, in materia di scommesse sportive, sebbene lecite ed effettuate mediante canali legittimi ed operatori ufficiali, la società sportiva è tenuta ad osservare rigorosamente il dovere di denuncia. La società promuove, dunque, attività e programmi di informazione e prevenzione rivolti ai propri tesserati, siano essi Atleti, Tecnici o Dirigenti.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo 231/2001

Parte Speciale



Parte speciale A

Reati in materia di sicurezza e salute su lavoro
Art. 25 –septies



Le fattispecie di reato

I reati previsti sono i seguenti:

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

Si realizza allorquando, per colpa, si cagioni la morte di una persona violando le norme su sicurezza ed igiene del lavoro.

- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.)

Si realizza allorquando, per colpa, si cagionino lesioni gravi o gravissime ad una persona violando le norme su sicurezza ed igiene del lavoro.

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui:

- dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Identificazione delle attività a rischio reato

In relazione ai reati di omicidio e lesioni colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche non è possibile escludere a priori alcun ambito di attività aziendale, dal momento che tale rischio può di fatto riguardare ogni aspetto dell'azienda. Sono quindi considerati a rischio tutte le aree ed i processi aziendali.

Da questo punto di vista, la stessa normativa in materia, costituita in particolare dal D.Lgs. 81/2008, impone al datore di lavoro l'obbligo di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei propri lavoratori, e, all'esito di tale valutazione, adottare tutte le necessarie misure di prevenzione e protezione finalizzate ad eliminare o, quanto meno, ridurre al minimo tali rischi. Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

Principi generali di comportamento e destinatari

La Società promuove la diffusione della cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi all'attività lavorativa da parte di tutti i propri lavoratori, che costituiscono da questo punto di vista un valore essenziale per lo sviluppo e la crescita della Società.

Pertanto, destinatari di quanto previsto dalla presente parte speciale, dalla normativa prevenzionistica e dal sistema di gestione della sicurezza, sono tutti i soggetti – lavoratori, preposti, dirigenti, amministratori, lavoratori esterni – coinvolti nell'attività lavorativa della società: tutti devono rispettare tutte le norme, regole, procedure, istruzioni poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.



I seguenti principi di comportamento di carattere generale costituiscono un importante presidio di controllo e di verifica dell'efficacia e dell'adeguatezza dell'organizzazione, in ossequio alla normativa vigente.

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008 ed in base alle rispettive attribuzioni e competenze, è fatta espressa richiesta:

- a tutti i destinatari del Modello, coinvolti a vario titolo nella gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle procedure adottate, alle misure di prevenzione e protezione predisposte al fine di evitare i rischi identificati nel documento di valutazione dei rischi predisposto;
- al Datore di lavoro e ai Dirigenti coinvolti nella gestione della sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti, nel rispetto della legge, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento della propria attività, sia esposto a rischi per la sicurezza e la salute;
- ai Preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando eventuali carenze o mancanze rispetto al proprio sistema di gestione della sicurezza, nonché ogni comportamento ad essi contrario;
- ai soggetti di volta in volta designati dal Datore di lavoro o eletti dal personale, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (ad esempio RSPP, addetti antincendio e primo soccorso, medico competente, RSL) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, i compiti di sicurezza specificatamente previsti dalla normativa vigente e dal sistema di gestione della sicurezza;
- a tutti i lavoratori, di avere cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, e di osservare le misure di sicurezza, le istruzioni e le procedure aziendali.

La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

AC Trento si è dotata di una struttura organizzativa in conformità a quella prevista dalla normativa prevenzionistica. In coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda vengono definiti i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza e salute sul lavoro, a partire dal vertice aziendale fino ai lavoratori.

In merito, il sistema di gestione della sicurezza prevede espressamente la preventiva identificazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'azienda.

Principi generali di comportamento

AC Trento, nella sua attività, si attiene al rispetto delle misure generali di tutela dettate dalla normativa vigente, il cui rispetto è assicurato dalla costante applicazione del Modello adottato, attraverso:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecnico produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;



- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti;
- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Sistema sanzionatorio

L'inosservanza degli obblighi in materia di sicurezza e salute, da chiunque dei destinatari del Modello siano compiute, verrà sanzionato secondo le norme previste dalla Parte Generale del Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio adottato ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'attuazione del Modello e delle norme e procedure contenute e richiamate nello stesso, e si affianca comunque al reale coinvolgimento dei lavoratori previsto dal Sistema di Gestione adottato.

Procedure di controllo

Al fine di garantire un adeguato standard di controllo e prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 è stato implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008, strutturato in modo da garantire il costante rispetto della normativa vigente e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Da questo punto di vista, l'Organismo di Vigilanza deve verificare e monitorare l'efficace applicazione del sistema di sicurezza.



L'OdV effettua periodicamente i controlli sulle attività svolte e sul funzionamento del sistema di gestione; in particolare, con il supporto delle diverse funzioni aziendali dovrà:

- verificare l'efficacia del sistema di flussi informativi verso l'OdV, il datore di lavoro, l'RSPP;
- verificare periodicamente il sistema di attribuzione di compiti e responsabilità e la sua coerenza con il sistema organizzativo, proponendo le modifiche necessarie nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti ai vari responsabili;
- indire, ove opportuno, riunioni con l'RSPP ed il Medico Competente per analizzare i risultati delle loro attività di gestione e controllo;
- effettuare periodiche verifiche nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute e nelle procedure previste;
- verificare periodicamente che il DVR sia aggiornato, secondo le prescrizioni di legge;
- verificare che l'informazione, formazione e l'addestramento dei lavoratori siano adeguate;
- attivare specifici controlli a seguito di segnalazioni di violazione del Modello o in caso di infortunio;
- svolgere ogni altro controllo che ritenga necessario.

L'OdV svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e no, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole dettate dal Modello e dal sistema di gestione della sicurezza.

A tal fine, all'OdV viene garantito accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

All'OdV dovranno inoltre essere comunicati tutti gli infortuni verificatisi nel corso dell'attività.

L'OdV comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, secondo le modalità definite nella Parte Generale del Modello; più in particolare, la relazione informativa che lo stesso dovrà predisporre su base almeno semestrale, verrà inviata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale; relazionerà inoltre regolarmente l'Amministratore Delegato – Datore di Lavoro, in merito alla propria attività di controllo, fatta sempre salva la facoltà di relazionare l'intero Consiglio di Amministrazione.



Parte speciale B

Frode in competizioni sportive
Art. 25 –quaterdecies



Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato previste dall'articolo 25-quaterdecies del D.Lgs. 231 rilevanti per l'attività dell'AC Trento sono le seguenti:

- Frode in competizione sportiva (art. 1 legge 401/1989)

La norma punisce chiunque offra o prometta denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo.

Non si ritiene applicabile, viceversa, la seconda fattispecie, relativa all'esercizio abusivo di attività di giuoco e scommesse, in funzione dell'attività svolta, che non pare conciliabile con tale ipotesi di reato.

Identificazione delle attività a rischio reato

Le attività sensibili sono quelle relative in particolare all'area sportiva della società, nei rapporti con altri tesserati o con altre società partecipanti al campionato disputato dall'AC Trento, e con tutti i soggetti che comunque possono favorire il compimento del reato.

Pertanto, i principali processi sensibili a rischio di compimento del reato sono tutti quelli relativi ai rapporti con le altre società sportive, alla gestione dell'evento partita e ai rapporti con tutti i soggetti che possono influire sull'evento, quale ad esempio gli arbitri.

Principi generali di comportamento e destinatari

La Società promuove il *fair play* nella sua accezione più ampia, che parte dal riconoscimento del risultato sportivo, comunque questo si sia sviluppato, e quindi nella diffusione di una cultura sportiva a tutti i soggetti, in particolare quelli dell'area tecnica, ma in generale a tutto il personale che opera a contatto con l'area sportiva.

Pertanto, destinatari di quanto previsto dalla presente parte speciale sono tutti coloro, dipendenti con contratto sportivo o ordinario, professionisti, consulenti e collaboratori esterni, coinvolti nei processi di gestione degli eventi sportivi durante tutta la stagione, ovvero nella fase di preparazione, in quella del campionato e dopo il termine dello stesso.

In particolare, tutti i soggetti interessati dovranno:

- comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni loro attività;
- astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive;
- astenersi dall'offrire, o promettere, utilità o altri vantaggi, anche di modesta entità (ad esempio: ingressi allo stadio, magliette, ecc.) ad altri tesserati o dirigenti di altre società calcistiche, finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato della gara;
- rispettare rigorosamente tutte le disposizioni federali e legali relative ai rapporti con gli altri tesserati e con le altre società sportive.



Sistema sanzionatorio

L'inosservanza degli obblighi previsti dal presente protocollo, da chiunque dei destinatari del Modello siano compiute, verrà sanzionato secondo le norme previste dalla Parte Generale del Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio adottato ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'attuazione del Modello e delle norme e procedure contenute e richiamate nello stesso.

Procedure di controllo

L'Organismo di Vigilanza, periodicamente, effettua controlli a campione sulle attività svolte dall'area tecnica e dalle parti interessate al fine di verificare la corretta esecuzione delle procedure previste in merito alla prevenzione del rischio reato.

A tal fine, all'OdV viene garantito accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'OdV comunica i risultati della propria attività di controllo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, secondo le modalità definite nella Parte Generale del Modello; più in particolare, la relazione informativa che lo stesso dovrà predisporre su base almeno semestrale, verrà inviata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale; relazionerà inoltre regolarmente l'Amministratore Delegato – Datore di Lavoro, in merito alla propria attività di controllo, fatta sempre salva la facoltà di relazionare l'intero Consiglio di Amministrazione.



Prevenzione e circostanze esimenti ex art. 29 Codice di
Giustizia Sportiva



Attività di prevenzione e circostanze esimenti e attenuanti ex art. 29 Codice di Giustizia Sportiva

Ai fini dell'unitarietà dell'azione di *compliance* vengono inserite in tale sezione anche le attività svolte al fine di prevenire i comportamenti violenti e discriminatori e in violazione delle norme federali.

Come noto, l'elencazione dei reati previsti dal decreto 231 costituisce un *numerus clausus*, non estensibile ad altre fattispecie di reato, tuttavia si ritiene di inserire tale parte relativa all'attività svolta al fine di prevenire i comportamenti violenti, discriminatori e in violazione delle norme federali messe in atto durante le gare dai propri sostenitori sia per unificare le procedure di controllo dell'attività, incrementandone così l'efficacia, sia al fine di adempiere a quanto previsto dall'articolo 29 del Codice di Giustizia Sportiva, il quale, in materia di esimenti, prevede che la società non risponda dei comportamenti sopra richiamati qualora ricorrano almeno tre delle seguenti circostanze:

- la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, modelli di organizzazione e gestione della società idonei a prevenire comportamenti della specie di quelli verificatisi, avendo impiegato risorse finanziarie ed umane adeguate allo scopo.
- la società deve aver concretamente cooperato con le Forze dell'Ordine e le altre autorità competenti per l'adozione di misure atte a prevenire i fatti violenti o discriminatori, ponendo in essere gli atti di prevenzione e vigilanza concordati e prescritti dalle norme di settore.
- la società cooperi concretamente con le Forze dell'Ordine e le altre autorità competenti per identificare i propri sostenitori responsabili delle violazioni, anche mediante l'utilizzo a spese della società di tecnologie di videosorveglianza.
- la società, al momento del fatto, ha immediatamente agito per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, o per far cessare i core e le altre manifestazioni di violenza o di discriminazione;
- altri sostenitori hanno chiaramente manifestato, nel corso della stessa, con condotte espressive di correttezza sportiva, la propria dissociazione da tali comportamenti.

Identificazione delle attività a rischio reato

Le attività sensibili sono quelle relative in particolare allo svolgimento degli eventi sportivi, in particolare – in funzione dell'attività prevenzionistica messa in atto in occasione di queste – quelli svolti in casa.

Principi generali di comportamento e destinatari

Al fine di evitare, da parte dei propri tifosi, il compimento di atti discriminatori, violenti o in violazione delle norme federali la società ha innanzitutto provveduto ad elaborare, e a rendere noto tra i tifosi, un proprio codice di regolamentazione, con il quale vengono portate a conoscenza di tutti i tifosi le circostanze e i



comportamenti che possono portare all'applicazione dell'istituto del gradimento ed al conseguente allontanamento del tifoso per una o più partite, fino ad arrivare all'esclusione definitiva, nei casi più gravi. Tale codice di regolamentazione è allegato al presente documento.

In secondo luogo, tramite lo SLO, la società veicola il messaggio relativo ai comportamenti virtuosi che i propri tifosi sono tenuti ad avere, in campo e fuori, in casa e in trasferta, rendendoli consapevoli che in ogni circostanza gli stessi sono gli "ambasciatori" della società e della città di Trento, e di tale responsabilità devono pertanto dimostrarsi degni.

Dal punto di vista operativo, poi, la società si è dotata di un servizio stewarding, coordinato da un Delegato Gestione Evento (DGE) scelto in base all'esperienza e professionalità, in tal modo garantendo l'efficiente gestione del servizio stewarding anche per una realtà neo promossa.

Agli steward è come noto affidata da un lato la verifica del rispetto del regolamento d'uso, sia in fase di accesso sia durante tutta la permanenza dello spettatore all'interno del regolamento d'uso, sia la segnalazione di situazioni rilevanti al fine dell'applicazione dell'istituto di gradimento; pertanto, ad essi è affidato il compito di intervenire qualora i tifosi mettano in atto i comportamenti da sanzionare, interrompendoli, se necessario (per esempio, in caso di esposizione di bandiere o striscioni dal contenuto razzista o discriminatorio) e segnalando alle Forze dell'Ordine i contravventori al fine delle eventuali sanzioni.

Il servizio stewarding opera poi in stretta connessione con il GOS e con le Forze dell'Ordine presenti allo stadio e in fase di programmazione dell'evento, e tale collaborazione si attua in fase preliminare, attraverso contatti e scambi di informazioni con queste ed in fase operativa con la supervisione e la complementarietà del servizio svolto rispetto a quello delle forze dell'ordine.

Per quanto riguarda i destinatari degli obblighi, questi sono identificabili da un lato in tutti i soggetti della società sportiva e dall'altro nei soggetti, esterni o collaboratori, inseriti nel servizio stewarding.

Sistema sanzionatorio

L'inosservanza degli obblighi previsti dal presente protocollo, da chiunque dei destinatari del Modello siano compiute, verrà sanzionato secondo le norme previste dalla Parte Generale del Modello stesso.

Inoltre, la violazione di specifiche norme contenute nel Regolamento d'Uso dell'Impianto o nel Codice di regolamentazione può portare alla sanzione amministrativa ivi prevista o all'applicazione dell'istituto del gradimento a carico dei tifosi, e l'applicazione di tali sanzioni dovrà essere in ogni caso portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Procedure di controllo

L'Organismo di Vigilanza, periodicamente, effettua controlli a campione sulle attività svolte dall'area tecnica e dalle parti interessate al fine di verificare la corretta esecuzione delle procedure previste in merito alla prevenzione del rischio reato.

A tal fine, all'OdV viene garantito accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

In particolare, la società comunicherà all'Organismo di Vigilanza tutte le sanzioni che il giudice sportivo comminerà relativamente al comportamento dei propri tifosi.