Modello di organizzazione, gestione e controllo in materia di violazioni del codice di giustizia sportiva

Labet Srl: responsabilità oggettiva delle Società ed efficacia esimente dei modelli organizzativi

Roma, 20 aprile 2012

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

CONTENUTI

- **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art.7 co. V Statuto FIGC**
- **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001**
- **Meccanismi integrati di Controllo Interno**

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Art. 7 COMMA V DELLO STATUTO F.I.G.C.

Fondamento normativo

Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto**. I predetti modelli, **tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico** in cui si colloca, devono prevedere:

Le misure preventive

a. **misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;**

b. **l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo;**

c. **l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;**

d. **la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.**

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRINCIPALI NORME "codice sportivo"	Misura di prevenzione
Art. 1 **Doveri e obblighi generali** **1. Le società, i dirigenti, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara e ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale, sono tenuti all'osservanza delle norme e degli atti federali e devono comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva.** **4. Alle società e ai loro dirigenti, tesserati, nonché ai soggetti di cui al comma 5, è fatto divieto di intrattenere rapporti di abitualità, o comunque finalizzati al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva, con i componenti degli Organi della giustizia sportiva e con gli associati dell'Associazione italiana arbitri (AIA).**	• Previsione di specifiche procedure interne volte all'individuazione esaustiva di ruoli e responsabilità calibrate sulla effettiva realtà operativa; • Istituzione di un Codice Etico ispirato ai principi dell'etica aziendale; • Approvazione preventiva da parte della FIGC del "Codice Etico"; • Introduzione di un sistema di verifiche a campione da parte della Federazione in merito all'effettiva adozione dei protocolli di controllo adottati; • Attività di risk assessment condotta su tutti i soggetti facenti parte dell'organizzazione aziendale; • Formalizzazione delle schede di rilevazione.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRINCIPALI NORME "codice sportivo"	Misura di prevenzione
Art. 4 **Responsabilità delle società** **6. Le società rispondono della presenza di sostanze proibite dalle norme antidoping in luoghi o locali nella propria disponibilità, a titolo di possesso come definito e disciplinato dalla normativa antidoping del Coni, trovando applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c), g) dell'art. 18, comma 1.**	• Individuazione di un protocollo medico formalizzato e conosciuto da tutti i tesserati e collaboratori; • Verifiche a campione da parte della Federazione in merito all'effettiva adozione del protocollo medico adottato; • Istituzione di un codice di "comportamento" di dettaglio ispirato ai principi del codice etico aziendale; • Attività di formazione periodica da svolgersi sotto la supervisione dell'organismo di vigilanza, anche ai sensi del d.lgs. 81.2008.
Art. 6 **Divieto di scommesse e obbligo di denuncia**	• Istituzione di un codice di "comportamento" di dettaglio ispirato ai principi del codice etico aziendale; • Attività di formazione periodica da svolgersi sotto la supervisione dell'organismo di vigilanza; • Messa in opera di un sistema di comunicazione riservato tra i tesserati e l'organismo di vigilanza (@mail anonima, colloqui riservati, etc.) al fine di conoscere i c.d. "umori dello spogliatoio".

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRINCIPALI NORME "codice sportivo"	Misura di prevenzione
Art. 8 **Violazioni in materia gestionale ed economica**	• Previsione di specifiche procedure interne volte all'individuazione esaustiva di ruoli e responsabilità effettivamente calibrate sulla realtà operativa; • Istituzione di sistemi informativi con le società di revisione, i CS e l'ODV; • Verifiche tese alla comprensione della affidabilità e della efficacia dei software di rilevazione contabile; • Verifiche relative alla compliance aziendale in tema di riciclaggio, reati societari, formazione del bilancio, etc. • Attività di risk assessment; • Verifiche a campione da parte della Federazione in merito all'efficacia dei protocolli adottati.
Art. 11 **Responsabilità per comportamenti discriminatori (tesserati)**	• Istituzione di un codice di "comportamento" di dettaglio ispirato ai principi del codice etico aziendale; • Attività di formazione periodica sotto la supervisione dell'organismo di vigilanza; • Applicazione del codice disciplinare interno.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRESIDI ORGANIZZATIVI	Misura di prevenzione già previste dallo Statuto FIGC per i sostenitori
CODICE ETICO	Tutti i tesserati devono sottoscrivere il codice etico, le cui previsioni devono essere considerate integrative dei rapporti di collaborazione. Questa evenienza si collega all'adozione di un codice disciplinare che considera la "violazione del codice etico" una vera e propria ipotesi sanzionatoria da parte della Società di calcio
PROCEDURE DECISIONALI	La formalizzazione di procedure interne decisionali sia in ambito societario che tecnico-sportivo permettono l'esatta individuazione dei ruoli e delle responsabilità anche ai sensi della "responsabilità oggettiva".
MECCANISMI DI CONTROLLO	L'organizzazione della società di calcio deve prevedere la separatezza tra ruoli di controllo e ruoli operativi; Devono essere evitate tutte le situazione di "autoreferenza gestionale"; I diversi attori del controllo interno devono integrarsi al fine di permettere scambi informativi costanti ed adeguati alle responsabilità di ciascuno; tuttavia deve essere garantita la fluidità operativa di tutti gli altri soggetti aziendali

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRESIDI ORGANIZZATIVI	Misura di prevenzione già previste dallo Statuto FIGC per i sostenitori
SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO ALLE PREVISIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TIPO SPORTIVO	Tutti i tesserati devono sottoscrivere il codice etico, le cui previsioni devono essere considerate integrative dei rapporti di collaborazione. Questa evenienza si collega all'adozione di un codice disciplinare che considera la "violazione del codice etico" una vera e propria ipotesi sanzionatoria da parte della Società di calcio. Nella pratica applicazione della 231/2001 esistono sistemi disciplinari che prevedono sanzioni in capo a tutta la linea gerarchica: dai dirigenti agli impiegati. Potrebbero applicarsi meccanismi sanzionatori equivalenti anche per i tesserati e tutto gli altri stakeholder (collaboratori, mediatori, fornitori…).

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento

Esempio di protocollo organizzativo/sportivo di controllo

PRESIDI ORGANIZZATIVI	Misura di prevenzione già previste dallo Statuto FIGC per i sostenitori
ORGANISMO DI GARANZIA (FIGC) **ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**	I due organismi potrebbero essere fusi in un unico "comitato" che condensi professionalità tecnico-giuridiche tanto nell'ordinamento generale, quanto in quello sportivo. Al riguardo, i compiti di aggiornamento dei MOG e di sorveglianza sembrano essere perfettamente condensabili nel medesimo organo.

IN RELAZIONE AL FATTO CHE - AD OGGI - IL CONSIGLIO FEDERALE NON HA ANCORA EMANATO LE NORME NECESSARIE PER L'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IDONEI A PREVENIRE IL COMPIMENTO DI ATTI CONTRARI AI PRINCIPI DI LEALTÀ, CORRETTEZZA E PROBITÀ IN OGNI RAPPORTO, NEL CODICE DI GIUSTIZIA SPORTIVE ESISTE QUESTA UNICA IPOTESI DI ESIMENTE:

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Esimente già disciplinata in ambito sportivo

VIOLAZIONI "codice sportivo"	Misura di prevenzione già previste dallo Statuto FIGC per i sostenitori
Art. 11 **Responsabilità per comportamenti discriminatori (sostenitori)** **Art. 12** **Prevenzione di fatti violenti**	**Art. 13** **Esimente e attenuanti per comportamenti dei propri sostenitori** 1. La società non risponde per i comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione degli articoli 11 e 12 se ricorrono congiuntamente tre delle seguenti circostanze: a) la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione della società idonei a prevenire comportamenti della specie di quelli verificatisi, avendo impiegato risorse finanziarie ed umane adeguate allo scopo**; b) la società ha 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 e per identificare i propri sostenitori responsabili delle violazioni**; c) al momento del fatto, la società ha immediatamente agito per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, o per far cessare i cori e le altre manifestazioni di violenza o di discriminazione; d) altri sostenitori hanno chiaramente manifestato nel corso della gara stessa, con condotte espressive di correttezza sportiva, la propria dissociazione da tali comportamenti; e) **non vi è stata omessa o insufficiente prevenzione e vigilanza da parte della società**. 2. La **responsabilità della società per i comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione degli articoli 11 e 12 è attenuata se la società prova la sussistenza di alcune delle circostanze elencate nel precedente comma 1**.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

CONTENUTI

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art.7 co. V Statuto FIGC
- **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001**
- Meccanismi integrati di Controllo Interno

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il Decreto Legislativo 231/2001

Il decreto legislativo "8 giugno 2001 n. 231", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della "*responsabilità amministrativa*" delle società per i reati commessi, nel loro interesse e/o a loro vantaggio (e a danno di enti pubblici), da persone che operano per esse.

La ratio del Decreto

- Per determinate fattispecie criminose, non è punito solamente il soggetto autore materiale del reato ma, anche, l'ente nel cui interesse ed a vantaggio del quale il reato è stato commesso.
- Principio della responsabilità delle persone giuridiche che ribalta la ratio del brocardo *"societas delinquere non potest"*.
- Sistema di controlli finalizzati a prevenire la commissione di particolari reati ed impedire che le società stesse traggano vantaggio da comportamenti illeciti dei propri dipendenti o amministratori.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Responsabilità amministrativa dell'Ente – Condizioni necessarie

Art 5. d.lgs.231/2001
Responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente è configurabile solo nei casi in cui contemporaneamente si verifichino le seguenti condizioni:

- **sia stato commesso uno dei reati previsti dal d.lgs.231/2001;**
- **tale reato sia stato commesso nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente;**
- **l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta «apicale» o sia un soggetto cosiddetto «sottoposto».**

N.B. *È esclusa, in linea generale, la responsabilità dell'ente nei casi in cui il reato sia stato commesso da un soggetto esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale, proprio o di terzi.*

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il perimetro dei reati

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il concetto di "esimente"

Il d.lgs. 231/01 prevede esplicite scelte "organizzative" atte a dimostrare la concreta volontà aziendale di impedire/prevenire i reati. In particolare l'Ente **è esentato** dalla responsabilità amministrativa se prova nel corso del procedimento che:

A. "*L'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto,* ***modelli di organizzazione e gestione*** *idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*"

B. *"Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un* ***organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo****";*

C. *"Le persone hanno commesso il reato* ***eludendo fraudolentemente*** *i modelli di organizzazione e gestione";*

D. *"Non vi è stata omessa o* ***insufficiente vigilanza*** *da parte dell'organismo di supervisione*".

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

CONTENUTI

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art.7 co. V
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex 231/2001
- **Meccanismi integrati di Controllo Interno**

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Meccanismi integrati di controllo interno

Un unico modello di organizzazione, gestione e controllo

Con l'adozione di un unico Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si dota di uno strumento in grado di prevenire e gestire eventi o occasioni di reato, ascrivibili alla sfera di responsabilità amministrativa e «sportiva», attraverso:

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

I 5 elementi costitutivi fondamentali

La costituzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 avviene mediante la personalizzazione e realizzazione di 5 elementi fondamentali:

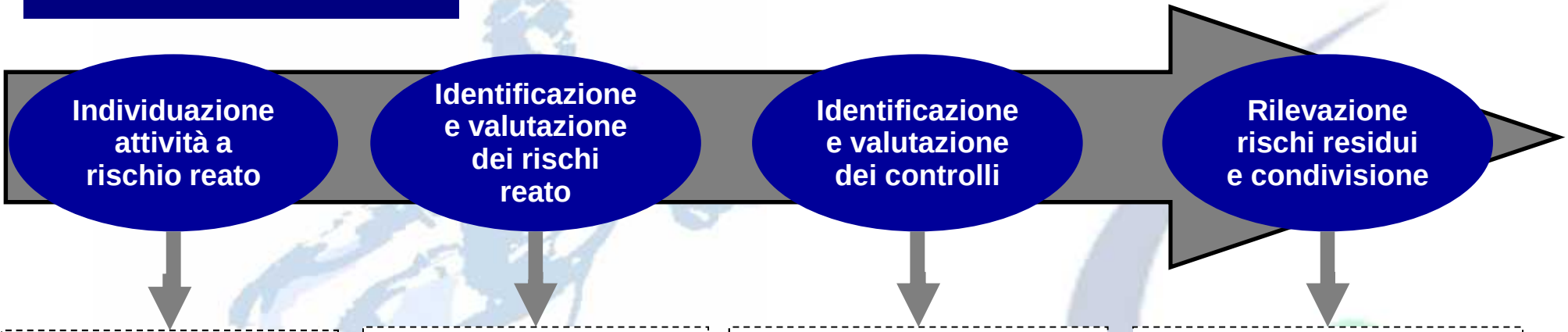
1. **Self Risk Assessment**
2. **Codice Etico**
3. **Comitato 231**
4. **Sistema disciplinare**
5. **Formazione**

- **Self Risk Assessment** per individuare le attività esposte ai rischi di reato ed identificare i protocolli di controlli a presidio.
- **Codice Etico** aziendale, completo delle procedure decisionali che la Società deve predeterminare (ivi comprese quelle relative ai fornitori e ai consulenti).
- **"Comitato 231"** (anche detto Organismo di Vigilanza) ed i relativi compiti e responsabilità attraverso la stesura di apposito "Regolamento".
- **Sistema disciplinare** e sanzioni collegate per le diverse categorie interessate.
- **Formazione** a tutto il Personale/Tesserati.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Self Risk Assessment



- **Analisi** della documentazione esistente
- **Interviste** con i referenti operativi delle funzioni coinvolte
- Costruzione delle **schede di identificazione rischi reato** per ogni Area/ ufficio della Società

- Individuazione per ciascuna attività svolta **dei potenziali rischi** di reato associati
- **Condivisione** con i referenti operativi nella valutazione dei rischi di reato
- Analisi e **valutazione** dei rischi potenziali identificati

- Individuazione dei **presidi di controllo** previsti per ogni attività
- **Documentazione dei controlli** in termini di descrizione, periodicità, livello di automazione e tracciabilità
- **Valutazione** dell'efficacia dei controlli posti in essere

- **Identificazione dei rischi di reato residui**
- **Condivisione e validazione** delle schede di identificazione rischi reato prodotte con i responsabili delle Aree e Funzioni operative intervistati

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il Codice Etico

- Sarà predisposto il Codice Etico della Società e diffuso a tutto il personale/tesserati.
- L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001 e C.G.S. costituisce un **elemento essenziale del sistema di controllo preventivo**.
- L'adozione del Codice Etico assume rilevanza significativa da un punto di vista prevenzionistico, rappresentando un passaggio utile per l'efficacia esimente del MOG.

- Da un punto di vista culturale l'adozione del Codice Etico determina **l'accrescimento della sensibilità aziendale sul tema della responsabilità amministrativa degli Enti e della c.d. «responsabilità sportiva»**.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

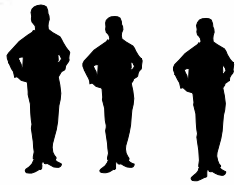
Il Sistema disciplinare

La Società si dota di un adeguato sistema disciplinare da applicare in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato.

A) Violazione da parte di un

→ **L'OdV informa il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuni provvedimenti;**

B) Violazione da parte di un



soggetto apicale

→ **Misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro**

C) Violazione da parte di una

altra categorie di personale / tesserato

→ **Ai tesserati e al personale appartenente alla categoria Quadri Direttivi e alle Aree Professionali trovano applicazione le sanzioni previste dal "Codice disciplinare"**

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

L'Organismo di Vigilanza – i requisiti essenziali

- **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV non deve essere coinvolto nelle attività gestionali che è chiamato a controllare. Autonomia ed indipendenza si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale.

- **Continuità d'azione**

L'OdV deve:

- vigilare sul Modello con i poteri d'indagine;
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione e il costante aggiornamento del Modello

- **Professionalità**

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'Organismo di Vigilanza – i compiti

- **Vigila** sull'osservanza del Modello adottato;
- **Verifica** la coerenza del Modello e la sua idoneità a prevenire comportamenti illeciti;
- **Elabora** un "programma di vigilanza" nei vari settori di attività, con specifici interventi di controllo;
- **Controlla** l'adeguatezza dei sistemi di vigilanza sull'attuazione del Modello;
- **Promuove** l'aggiornamento del Modello e dei sistemi di controllo;
- **Raccoglie** e verifica le segnalazioni pervenute inerenti ad eventuali irregolarità
- **Segnala**, alle funzioni aziendali competenti, e alle autorità competenti, le eventuali violazioni del modello organizzativo;
- **Verifica** la congruità delle iniziative assunte per la conoscenza del modello
- **Relaziona**, con periodicità almeno annuale, il CdA sull'attività svolta;

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

- Chiunque sia tenuto all'osservanza del Modello (ossia tutti) **deve** comunicare all'OdV i dati, le situazioni ed i fatti che potrebbero esporre la Società ai rischi di reato sportivo, civile e penale (anche mediante @mail, posta, colloquio diretto, etc.).
- I flussi informativi verso l'OdV **non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo.**
- L'ODV collabora con le competenti strutture della FIGC/UEFA nella verifica costante dell'effettiva vigenza del MOG.

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.

Grazie per l'attenzione

Dario Tozzi
Labet Srl
Partner

via Sicilia, 50 - 00187 Roma
Tel.:+39 06 64824163
mobile: +39 328 4788930
web: labetstudio.it

© 2012 Labet Srl.
All rights reserved.