

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE GENERALE**

## **INDICE**

### **Definizioni**

- 1. Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l.**
- 2. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante**
- 3. Le Linee Guida di Confindustria**
- 4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG)**
  - 4.1 La costruzione del MOG**
  - 4.2 La funzione del MOG**
  - 4.3 Principi ed elementi ispiratori del MOG**
    - 4.3.1 L'organizzazione aziendale**
    - 4.3.2 Deleghe e procure**
    - 4.3.3 Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione**
  - 4.4 Destinatari e ambito di applicazione**
  - 4.5 L'adozione del MOG e le successive modifiche**
- 5. I Processi Sensibili**
- 6. L'Organismo di Vigilanza (OdV)**
  - 6.1 Identificazione dell'OdV. Nomina e revoca**
  - 6.2 Funzioni e poteri dell'OdV**
  - 6.3 Linee di riporto dell'OdV**
  - 6.4 Flussi informativi verso l'OdV**
  - 6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**
- 7. Segnalazione di violazioni (c.d. Whistleblowing)**
  - 7.1 Canale di segnalazione interna**
  - 7.2 Misure di tutela e divieto di ritorsione**
- 8. La formazione delle risorse e la diffusione del MOG**
  - 8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti**
  - 8.2 Informazione a Consulenti e Partners**
  - 8.3 Formazione ed informazione dei componenti gli Organi Sociali**
- 9. Sistema sanzionatorio**
  - 9.1 Funzione del sistema sanzionatorio**
  - 9.2 Misure nei confronti del personale**
    - 9.2.1 Sistema disciplinare**
    - 9.2.2 Violazioni del MOG e relative sanzioni**
  - 9.3 Misure nei confronti degli Amministratori e del Sindaco unico**
  - 9.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partners**

## 10. Verifiche sull'adeguatezza del MOG

### Definizioni

“OLIMPIA” o “Società”: PALLACANESTRO OLIMPIA MILANO s.s.r.l.;

“Modello di organizzazione, gestione e controllo” o “MOG”: il presente documento, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con delibera all'unanimità del Consiglio di Amministrazione;

“Codice Etico”: codice comportamentale che OLIMPIA ha integralmente recepito e adottato con delibera all'unanimità del Consiglio di Amministrazione;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG e al relativo aggiornamento;

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di OLIMPIA sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;

“Dipendenti”: tutti i dipendenti di OLIMPIA, compresi i dirigenti ed i giocatori;

“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001;

“Partner”: controparte contrattuale di OLIMPIA (quali, ad esempio, fornitori e agenti), siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Società avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili;

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative integrazioni e modifiche;

“Reati”: i reati – presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D. lgs. 231/2001 (anche in riferimento alle successive ed eventuali modifiche ed integrazioni);

“Processi Sensibili”: attività svolte da OLIMPIA nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati;

“Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

“Procedure”: le regole e i protocolli operativi, formalizzate in apposito documento, adottati da OLIMPIA al fine di prevenire la commissione dei Reati e richiamati dal MOG.

## **1. Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l.**

La Pallacanestro Olimpia Milano è una società di pallacanestro italiana con sede in Milano, via Borgonuovo n. 11, e sede operativa in Assago (MI), via G. di Vittorio n. 6, presso Mediolanum Forum.

È la squadra più titolata d'Italia e una delle più vincenti in Europa. Vanta infatti 28 scudetti, 7 Coppe Italia, 4 Supercoppe e, a livello internazionale, 3 Coppe dei Campioni, 3 Coppe delle Coppe, 2 Coppe Korać e 1Coppa Intercontinentale.

Il rapporto tra OLIMPIA e il Gruppo Giorgio Armani nasce nell'anno 2004 con la stipulazione di un contratto di *Main Sponsor*.

Nell'anno 2008 OLIMPIA è entrata a far parte del Gruppo Giorgio Armani, che ne ha acquistato le quote societarie.

OLIMPIA è società sportiva associata alla LBA Serie A e, in virtù di tale rapporto associativo, a mente di quanto previsto dall'art. 6.3 del Regolamento Esecutivo LBA Serie A, è tenuta a conformarsi alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 e, pertanto, all'adozione del MOG e alla nomina dell'OdV.

## **2. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante**

Il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva precedentemente aderito.

Il Decreto ha infatti introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità diretta degli enti relativa a – talune – fattispecie di reato che risultino commesse nell'interesse o a vantaggio dei medesimi.

La responsabilità "amministrativa" introdotta dal D.Lgs. 231/2001 si affianca a quella della persona fisica autrice della condotta illecita e intende innanzitutto colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. È infatti prevista l'applicazione di sanzioni pecuniarie in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantire alla sanzione comminata una portata realmente "afflittiva". Per le ipotesi più gravi sono inoltre previste sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione (temporanea o perpetua) dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il novero dei Reati, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato negli anni progressivamente ampliato.

\* \* \* \* \*

Affinché sia ravvisabile la responsabilità in capo all'ente, l'autore dei Reati deve essere legato alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'art. 5 del Decreto fa infatti riferimento a:

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

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita sia stata posta in essere dai citati soggetti *“nell'interesse o a vantaggio della società”* e non *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

Secondo la relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di “interesse” ha fondamento soggettivo, poiché indica il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre per “vantaggio” si deve intendere l'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente, come peraltro confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione. La Suprema Corte ha infatti precisato che l'interesse è costituito dalla circostanza che ha animato *ex ante* la condotta del soggetto qualificato, mentre il vantaggio è ciò che è stato obiettivamente conseguito *ex post* per effetto dell'illecito (cfr., per tutte, Cass. Pen., Sez. II, 20.12.2005 – 30.1.2006, n. 3615).

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità in capo all'ente per il fatto di reato, è opportuno precisare che essa viene ricondotta ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di gestione e controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, infatti, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi”.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione da parte dell'ente di un OdV, cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG nonché di curarne il costante aggiornamento.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (Processi Sensibili);
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati (Procedure);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG (OdV);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle Procedure indicate nel MOG.

### **3. Le Linee Guida (Confindustria e FIP)**

Il presente MOG è ispirato alle Linee Guida di Confindustria, emanate il 7 marzo 2002 (ed aggiornate dapprima nel 2004 e successivamente nel 2008 e nel 2014).

Il percorso da queste tracciato per l'elaborazione del MOG può essere schematizzato secondo i punti di seguito indicati:

- individuazione dei Processi Sensibili, volta a verificare in quali attività e settori aziendali sussista il rischio di commissione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di apposite Procedure.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice aziendale – dal *management* e dal personale aziendale.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni singola operazione sensibile;
- segregazione delle funzioni (un singolo soggetto non deve poter gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

Nel giugno 2024, al fine di recepire le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dalla FIP ai sensi del D. Lgs. 39/21, il presente Modello è stato integrato con una sezione di parte speciale dedicata alla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione, specialmente a tutela dei minori.

## **4. Il Modello**

### **4.1 La costruzione del Modello**

OLIMPIA ha deciso di adottare un MOG non soltanto in ragione dell'obbligo sancito dal dall'art. 6.3 del Regolamento Esecutivo LBA Serie A, ma anche perché avverte l'esigenza di allinearsi agli assetti organizzativi e di *compliance* del Gruppo Giorgio Armani e pertanto intende assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

La predisposizione del MOG è stata preceduta dalle attività preparatorie di seguito indicate, volte alla realizzazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

È stata innanzitutto eseguita un'indagine interna finalizzata ad analizzare le attività aziendali.

L'analisi ha investito anche l'attività degli organi sociali mediante l'esame della documentazione societaria ed ha consentito di individuare i Processi Sensibili, le conseguenti aree di rischio ed i meccanismi di controllo già esistenti (*risk assessment*).

All'esito del *risk assessment*, sono state definite le azioni di miglioramento volte a implementare le Procedure in essere nonché i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si è infine passati alla vera e propria predisposizione del MOG, costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" suddivisa in singole Sezioni in relazione alle diverse categorie di reato contemplate nel Decreto e ritenute rilevanti rispetto alle attività di OLIMPIA.

In particolare, la Parte Speciale si suddivide in 12 Sezioni:

- 1) Reati contro la P.A.;
- 2) Delitti contro l'industria e il commercio;
- 3) Reati societari;
- 4) Omicidio colposo e Lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 5) Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- 6) Reati tributari;
- 7) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- 8) Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 9) Frode in competizioni sportive;
- 10) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- 11) Reati ambientali
- 12) Prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di abuso e discriminazioni

L'enunciazione di specifiche regole di condotta ed il rinvio all'osservanza del Codice Etico che, giova ricordarlo, è da ritenere ad ogni effetto parte integrante del MOG, sono finalizzati a diffondere i principi cui dovrà essere improntata l'attività di OLIMPIA.

## **4.2 La funzione del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del MOG consentirà ad OLIMPIA – nella denegata ipotesi in cui venissero commessi Reati nel suo interesse o a suo vantaggio – di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione di un sistema strutturato ed organico di Procedure ed attività di controllo persegue lo scopo di prevenire il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi comportamentali e le regole di condotta contenute nel presente documento sono pertanto finalizzate a porre in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione dei Reati.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'OdV, che controlla l'operato di dirigenti e dipendenti rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### **4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello**

Ai fini della predisposizione del presente MOG si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti che, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati, sono stati recepiti.

Sono stati inoltre considerati quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire:

- 1) il Codice Etico;
- 2) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario;
- 3) le comunicazioni al personale e la formazione dello stesso;
- 4) le procedure interne volte a garantire l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 30, D. Lgs. 81/2008;
- 5) il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- 6) in generale, la normativa italiana e comunitaria applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel MOG ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

#### **4.3.1 L'organizzazione aziendale**

Il sistema organizzativo di OLIMPIA risponde a criteri di efficienza e trasparenza.

Gli enti Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, Direzione Personale, Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi fanno capo a dirigenti e dipendenti della Capogruppo.

Le principali aree di responsabilità assegnate alle strutture collocate alle dipendenze dirette del Consiglio di Amministrazione di OLIMPIA possono essere così sintetizzate:

- Marketing e Sponsorship;
- Ticketing;
- Comunicazione;
- Prima squadra;
- Settore giovanile.

### 4.3.2 Deleghe e procure

Anche il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce ulteriore presidio alla prevenzione dei Reati.

Per “delega” si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Per “procura” si intende il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una “procura funzionale” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la “delega”.

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati.

L'utilità del sistema di deleghe e procure consiste pertanto sia nella prevenzione dei Reati, sia nella eventuale identificazione dei soggetti che abbiano compiuto atti che possano avere dato luogo alla loro consumazione.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe adottato da OLIMPIA ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- a) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega definisce in modo puntuale e inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - le generalità del soggetto delegato (organo o individuo) con indicazione del ruolo ricoperto;
- c) i poteri gestionali conferiti con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione indirizzata al delegato che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative.

#### **4.4 Destinatari e ambito di applicazione**

Per quanto attiene all'indicazione contenuta nell'art. 5 del Decreto, il riferimento a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché a persone "che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo", pone in evidenza l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo formalmente ricoperto all'interno dell'ente.

Secondo le disposizioni contenute nel Decreto, gli enti sono pertanto chiamati a rispondere dei Reati commessi da qualsiasi soggetto di fatto responsabile di processi decisionali.

Tra i soggetti in questione debbono essere certamente compresi coloro i quali sono sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i dipendenti e tutti i lavoratori che operano in una situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione o dei dirigenti, i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o subsistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

#### **4.5 L'adozione del Modello e le successive modifiche**

Atteso che il MOG è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Resta inteso che ogni modifica del presente MOG che ne attinga le regole e i principi generali dovrà essere deliberata su iniziativa dell'OdV ovvero su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, previa informazione inviata all'OdV, che potrà formulare osservazioni in proposito.

In ossequio ai disposti normativi di cui al D.Lgs. n. 81/2008, l'individuazione dei Processi Sensibili rilevanti ai fini dell'igiene e sicurezza del lavoro nonché la definizione delle procedure prevenzionali sono di esclusiva competenza del "datore di lavoro".

### **5. I Processi Sensibili**

All'esito dell'attività di *risk assessment* sono stati individuati i processi aziendali nell'ambito dei quali sussiste il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (Processi Sensibili).

I Processi Sensibili e le relative Procedure sono individuati all'interno del documento denominato "Matrice dei rischi" nonché nelle sezioni che costituiscono la Parte Speciale del MOG.

## **6. L'Organismo di Vigilanza (OdV)**

### **6.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza. Nomina e revoca**

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (art. 6, primo comma, lett. b)), l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida e la Relazione Ministeriale di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono l'istituzione di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV riferisca, nello svolgimento delle sue funzioni, al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, necessari per il corretto espletamento del mandato dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

E' pertanto rimesso al suddetto organo, conformemente a quanto stabilito nel presente MOG, il compito di svolgere le previste funzioni di vigilanza e controllo.

Vista la peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, tale organo si potrà avvalere delle funzioni aziendali interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie, ovvero di risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto professionale.

In conformità ai principi generali di cui al D.Lgs. 231/2001, è possibile unicamente affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per il miglior espletamento del mandato) incarichi di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sull'attuazione del MOG in capo all'OdV.

La nomina dell'OdV, così come la sua revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

### **6.2 Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- b) sull'osservanza del rispetto del MOG e del Codice Etico da parte di tutti i soggetti a qualsiasi titolo operante nella società;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- a) verificare l'attuazione delle Procedure di controllo previste nella parte speciale del MOG;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c) segnalare al *management* aziendale i casi di violazione del MOG, affinché venga valutata l'opportunità di adottare sanzioni disciplinari;

- d) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG;
- e) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o comunque tenute a disposizione;
- f) coordinarsi con le altre funzioni direttive aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel MOG. A tal fine l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei Reati;
- g) attivare e svolgere le necessarie verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate.

### **6.3 Linee di riporto dell'OdV**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del MOG ed alla rilevazione di eventuali criticità.

L'OdV riporta direttamente, con frequenza annuale, al Consiglio di Amministrazione, illustrando i controlli effettuati e l'esito degli stessi, gli interventi e gli adeguamenti posti in essere o di cui si è rilevata la necessità. Il *reporting* ha inoltre ad oggetto le criticità rilevate e gli eventuali suggerimenti per il miglioramento delle Procedure.

Nel caso in cui accerti violazioni del MOG particolarmente significative, l'OdV deve darne immediata informativa all'amministratore delegato ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite presso gli uffici di OLIMPIA.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti per i singoli profili specifici afferenti l'attività di controllo svolta.

### **6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi Sociali e dei Dipendenti in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del d. lgs. n. 231/2001.

In conformità alla nuova disciplina sul Whistleblowing, introdotta con il D.Lgs. 24/2023, la Società ha predisposto un canale di segnalazione tramite una piattaforma dedicata ("Piattaforma Whistleblowing") e ne ha assegnato la gestione ad uno specifico Organo gestorio. Quest'ultimo metterà a conoscenza l'ODV delle segnalazioni ricevute mediante comunicazione all'indirizzo [odv@olimpiamilano.com](mailto:odv@olimpiamilano.com), e lo terrà aggiornato sugli sviluppi e conclusione delle attività di accertamento.

Inoltre, se un Dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, può contattare direttamente l'OdV all'indirizzo [odv@olimpiamilano.com](mailto:odv@olimpiamilano.com).

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente comunicate o trasmesse all'OdV:

- le modifiche apportate al sistema di deleghe e procure;
- le variazioni dell'assetto societario;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, connesse al compimento di Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti e/o consulenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti per violazioni del Codice Etico, del MOG o comunque connessi alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei Processi Sensibili, alle eventuali sanzioni disciplinari e/o contrattuali irrogate a Dipendenti, in conseguenza delle suddette violazioni ovvero alla eventuale archiviazione o decadenza di tali procedimenti con le relative motivazioni.

## **6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto dal MOG sarà conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. E' fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

## **7. Segnalazioni di violazioni (c.d. Whistleblowing)**

### **7.1 Canale di segnalazione interna**

In conformità alla nuova disciplina sul Whistleblowing, introdotta con il D.Lgs. 24/2023, la Società ha predisposto un canale di segnalazione tramite una piattaforma dedicata ("Piattaforma Whistleblowing") che garantisce la riservatezza dell'identità di chiunque effettui una segnalazione ai sensi del D.Lgs 24/2023, della persona segnalata, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e dell'eventuale documentazione a supporto allegata.

Possono costituire oggetto di segnalazione tramite il canale di segnalazione interna:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello della Società;
- condotte illecite, atti od omissioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, così come definiti all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023;
- comportamenti disallineati rispetto ai principi indicati nel Codice Etico o significativamente difformi da politiche e procedure adottate dal Gruppo Armani.

Al contrario, non saranno prese in considerazione segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale del segnalante attinenti al relativo rapporto

di lavoro o al rapporto di lavoro del segnalante con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le modalità di accesso al canale interno di segnalazione, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni e la gestione delle stesse sono disciplinati nella Policy Whistleblowing, disponibile sul sito internet della Società.

Qualora la segnalazione abbia per oggetto abusi, molestie, violenze o qualsiasi forma di discriminazione, la segnalazione ricevuta tramite la piattaforma dovrà essere comunicata al Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazione nell'attività sportiva al fine di poter attivare gli accertamenti necessari.

## **7.2 Misure di tutela e divieto di ritorsione**

La Società tutela i soggetti che effettuano una segnalazione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e assicura in ogni caso la riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge. Tali misure sono estese anche alle persone collegate, come meglio disciplinato all'interno della Policy Whistleblowing.

Il sistema disciplinare previsto dal Decreto e le relative sanzioni (Paragrafo 9) si applicano anche a chi:

- viola gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati.

## **8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

### **8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del MOG, la Società si impegna a garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Direzione del Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del MOG.

#### *La comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Codice Etico, MOG), con il quale vengono assicurate le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

#### *La formazione*

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/01 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano nonché della circostanza che abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita:

- mediante erogazione di specifici corsi (lezioni frontali);
- tramite la pubblicazione del MOG e del Codice Etico;
- con l'invio, a mezzo posta elettronica, di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del MOG, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario ovvero di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001;
- tramite l'informativa specifica contenuta nella lettera di assunzione.

## **8.2 Informazione a Consulenti e Partners**

Il modello deve essere portato a conoscenza dei Consulenti e dei Partners.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con Consulenti e Partners sarà utilizzata una clausola contrattuale del tipo che segue: "Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti rilevanti ai sensi degli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001, nella fase delle trattative e della stipulazione del presente contratto. Le parti si impegnano inoltre a vigilare sull'esecuzione del contratto in modo da scongiurare il rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nonché ad attivare, in tale ipotesi, tutte le idonee procedure interne".

## **8.3 Formazione ed informazione dei componenti gli Organi Sociali**

I membri del Consiglio di Amministrazione si sono impegnati al rispetto del MOG all'atto della sua approvazione.

## **9. Sistema sanzionatorio**

### **9.1 Funzione del sistema sanzionatorio**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al MOG, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del MOG stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del MOG.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

### **9.2 Misure nei confronti del personale**

#### **9.2.1 Sistema disciplinare**

Il MOG adottato da OLIMPIA prevede un adeguato sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle Procedure e del Codice Etico.

Il sistema disciplinare ha come destinatari tutti i Dipendenti della Società, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della stessa, nonché tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società o

che sono sottoposte alla loro direzione o vigilanza, così come stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001.

I provvedimenti disciplinari irrogabili - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento dei CCNL applicabili a ciascuna categoria.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente (con esclusione dei Dirigenti) al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

### **9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni**

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del MOG e del Codice Etico sono i seguenti:

- a) violazione di Procedure previste dal MOG o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del MOG stesso;
- b) adozione di condotte che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di contestazione di uno dei Reati;
- c) adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o dirette in modo univoco (anche solo nella forma di tentativo) al compimento di uno o più Reati.

### **9.3 Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del MOG da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione ovvero del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale assumerà gli opportuni provvedimenti.

### **9.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partners**

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti o Partners in contrasto con le regole di condotta indicate dal MOG (intendendosi in esso compreso, quale parte essenziale, il Codice Etico) e tale da comportare il rischio di commissione di Reati, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso della Società.

Al fine di ottenere l'impegno al rispetto del MOG, la Società si impegna ad inserire nelle lettere di incarico un'apposita clausola contrattuale.

## **10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

L'OdV effettua verifiche periodiche in ordine alla concreta idoneità del MOG alla prevenzione dei Reati.

Tale attività si sostanzia in una verifica a campione circa il rispetto delle Procedure. Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto delle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* al Consiglio di Amministrazione.

Qualora nel corso dell'attività di verifica l'OdV riscontri significative violazioni delle prescrizioni contenute nel MOG, ovvero allorquando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, il presente documento dovrà essere modificato o aggiornato. In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del MOG e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché dell'esito dei controlli. L'OdV conserva in ogni caso precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del MOG. L'OdV è inoltre tenuto a promuovere l'aggiornamento del MOG qualora riscontri carenze e/o lacune all'esito delle verifiche effettuate.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 1**

*Reati contro la P.A.*  
**(art. 25 D. Lgs. 231/2001)**

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 di seguito elencati:

### *Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)*

La fattispecie sanziona il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

### *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)*

La fattispecie persegue il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare, o per aver omesso o ritardato, un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa.

### *Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)*

La fattispecie sanziona la condotta del pubblico ufficiale (e dell'incaricato di pubblico servizio) che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

La fattispecie, inoltre, sanziona anche chi dà o promette il denaro o la diversa utilità.

### *Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)*

La fattispecie sanziona, nei casi di Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) e di Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o la diversa forma di utilità.

### *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*

La fattispecie sanziona chi:

- offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata;
- offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per indurli ad omettere o a ritardare un atto del loro ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai loro doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 del D.Lgs. 231/2001).

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività che presentano profili di rischio in relazione ai reati contro la pubblica amministrazione;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, all'esito del quale sono stati identificati i seguenti Processi Sensibili:

- gestione dei rapporti con i funzionari degli Enti Pubblici e delle Autorità di Vigilanza;
- richieste di permessi e di autorizzazioni alla Pubblica Amministrazione;
- gestione del processo di selezione e assunzione del personale;
- gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
- gestione dei flussi monetari e finanziari.

## **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione indicati all'interno del paragrafo 1, Olimpia ha adottato opportuni accorgimenti organizzativi, che sono descritti all'interno delle seguenti procedure:

- norma comportamentale relativa alla gestione dei rapporti e degli adempimenti verso la pubblica amministrazione e le autorità di vigilanza;
- selezione e nuove assunzioni;
- acquisti e autorizzazione ai pagamenti.

Le procedure sopra citate sono state elaborate da Giorgio Armani s.p.a. e, al fine di garantire l'uniformità dei processi organizzativi delle società del Gruppo Giorgio Armani, sono state conseguentemente recepite da Olimpia.

Talvolta le procedure sopra menzionate sono concretamente applicate da dirigenti/dipendenti di Giorgio Armani s.p.a./altre società del Gruppo Giorgio Armani, ai quali talune attività di Olimpia sono affidate in outsourcing.

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione delle procedure indicate all'interno del paragrafo 4, gli uffici preposti alla loro attuazione devono conservare copia della documentazione che attesti l'effettiva applicazione dei protocolli e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 2**

***Delitti contro l'industria e il commercio  
(art. 25 bis1 D. Lgs. 231/2001)***

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 bis1 del D.Lgs. 231/2001 di seguito elencati:

### *Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)*

La fattispecie sanziona la condotta di chi, nell'esercizio di una attività commerciale, ovvero in uno spaccio aperto al pubblico, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita.

### *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)*

La fattispecie sanziona la condotta di chi pone in vendita o mette altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali con nomi, marchi, segni distintivi nazionali o esteri atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

## 2. Principi generali di comportamento

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 bis1 del D.Lgs. 231/2001).

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse all'approvvigionamento ed alla vendita dei prodotti di *merchandising*;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo interno da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## 3. Processi Sensibili

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 bis1 del D.Lgs. 231/2001. All'esito di tale valutazione, è stato identificato, quale Processo Sensibile, l'approvvigionamento e la vendita dei prodotti di *merchandising*.

#### **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione dei reati contro l'industria e il commercio indicati all'interno del paragrafo 1, Olimpia affida la produzione del *merchandising* a società facenti parte del Gruppo Giorgio Armani, per una quota pari all'85% circa del valore globale del prodotto immesso sul mercato. Trattasi di accorgimento che, in ragione delle stringenti procedure in vigore presso Giorgio Armani s.p.a. e Giorgio Armani Operations s.p.a., garantisce la corretta indicazione dell'origine, provenienza e qualità del *merchandising* offerto al pubblico.

Con riferimento alla produzione della parte residuale del *merchandising*, affidata a produttori esterni al gruppo Giorgio Armani, Olimpia richiede ai fornitori il rilascio di una certificazione che attesti la correttezza delle informazioni riportate sul prodotto in merito ad origine, provenienza e qualità del medesimo.

#### **5. Verifiche in ordine al rispetto delle procedure**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura indicata nel paragrafo 4, l'Ufficio Acquisti conserva copia delle attestazioni rilasciate dai fornitori in merito alla correttezza delle informazioni riportate sul prodotto circa l'origine, la provenienza e la qualità dello stesso.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 3**

*Reati societari*  
(art. 25 *ter* D. Lgs. 231/2001)

## **1. Le fattispecie di reato**

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

La sola fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, è stata reputata rilevante in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) è il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).

La fattispecie sanziona gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi del reato di false comunicazioni sociali.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse alla gestione delle attività che presentano profili di rischio in relazione al reato di false comunicazioni sociali;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001, all'esito del quale sono stati identificati il seguente Processo Sensibile:

- gestione della contabilità e formazione del bilancio.

## **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Onde garantire che la tenuta della contabilità e la formazione del bilancio vengano gestite in conformità alle norme di legge ed ai principi contabili, Olimpia ha adottato il protocollo denominato "Procedura redazione bilancio d'esercizio".

Il documento è suddiviso in due sezioni.

La prima, di natura descrittiva, contiene la rappresentazione della struttura del bilancio, delle voci che lo costituiscono e dei principi che ne governano la redazione.

La seconda parte della procedura è invece costituita da una check list di controllo dell'attuazione dei principi di redazione del bilancio d'esercizio, strumento organizzativo finalizzato a garantire la puntuale applicazione dei principi contabili e normativi che disciplinano la redazione del bilancio.

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura indicata all'interno del paragrafo 4, l'ufficio preposto alla sua attuazione deve conservare copia della documentazione che attesti l'effettiva applicazione del protocollo e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 4**

***Omicidio e lesioni personali colpose***  
**(art. 25 septies D. Lgs. 231/2001)**

## **1. Le fattispecie di reato**

La presente Sezione di parte speciale si riferisce alle fattispecie di reato contemplate dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001 (introdotto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123).

La norma richiama i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.), limitatamente alle ipotesi di colpa consistente nella violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne la fattispecie di lesioni personali colpose, assumono rilevanza rispetto alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 solamente le lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., le lesioni si considerano gravi:

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

Le lesioni sono da considerarsi gravissime, ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p., se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) 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;
- 4) la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

## **2. Principi generali di comportamento**

La presente Sezione di parte speciale sancisce nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) il divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato sopra considerate.

Nei confronti dei destinatari del Modello è pertanto sancito l'espresso obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali interne, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o connesse alla prevenzione degli infortuni ed alla tutela dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo interno da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

È inoltre fatto obbligo al Datore di lavoro di redigere, aggiornare ed integrare il Documento di valutazione dei rischi e di garantire la massima igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, anche avvalendosi delle gerarchie dallo stesso dipendenti e

delegando, se del caso, compiti, funzioni e relative responsabilità in favore di soggetti idonei.

### **3. Processi Sensibili e procedure di prevenzione e controllo**

I Processi Sensibili rilevanti in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose sono esaustivamente individuati e presidiati - ad esclusiva cura del Datore di Lavoro, con la collaborazione del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi - nel Documento di valutazione dei rischi.

Di seguito si riportano i processi sensibili che caratterizzano l'attività di Olimpia e le procedure di prevenzione che sono state predisposte al fine di presidiare adeguatamente i rischi connessi a ciascuno di essi.

- Monitoraggio del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici

Al fine di presidiare adeguatamente l'area di rischio, Olimpia effettua una verifica periodica circa la conformità delle attrezzature e degli impianti ai requisiti imposti dalla legge. L'attività è scadenzata, organizzata ed eseguita dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

- Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

Olimpia si è dotata del protocollo Procedura gestione valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione. Il protocollo definisce i criteri adottati per la valutazione dei rischi e per il suo periodico rinnovamento, le misure che devono essere adottate per migliorare le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori, nonché le modalità per garantire che la documentazione inerente la valutazione ed il controllo dei rischi risulti aggiornata in rapporto alle attività lavorative in corso.

Olimpia ha inoltre adottato la Procedura per la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), protocollo finalizzato a definire le modalità di scelta, acquisto, distribuzione, utilizzo e sostituzione dei DPI.

- Attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Per garantire la corretta gestione delle attività di natura organizzativa, Olimpia ha predisposto e attuato i seguenti accorgimenti organizzativi:

- 1) elaborazione e adozione di un piano di emergenza ed evacuazione, al fine di garantire un'adeguata ed efficace gestione delle situazioni di emergenza;
- 2) adozione e attuazione della Procedura di gestione dell'informazione, della formazione e addestramento dei lavoratori, che disciplina la formazione e informazione del personale, anche in relazione alle situazioni di emergenza, e assicura l'identificazione del fabbisogno formativo di ogni categoria di personale operante presso i luoghi di lavoro in relazione alla gestione dell'emergenza;

- 3) adozione e attuazione della Procedura per la gestione degli appalti, che definisce modalità operative e responsabilità in relazione alla gestione delle imprese esterne operanti presso i luoghi di lavoro di Olimpia, individuando i criteri per la qualificazione delle imprese, il livello di dettaglio delle informazioni date e richieste e le modalità di organizzazione dei rapporti con le imprese esterne;
- 4) convocazione riunione periodica e consultazione RLS, che viene organizzata a cura del RSPP.

- Attività di sorveglianza sanitaria

Per assicurare adeguato presidio a tale Processo Sensibile e per garantire che l'attività di sorveglianza sanitaria venga svolta in modo corretto e secondo le scadenze previste dalle norme di legge, Olimpia ha adottato ed attuato la Procedura per la gestione della cartella sanitaria e dei giudizi di idoneità, che disciplina la gestione dei rapporti con il Medico Competente e degli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria.

Olimpia ha inoltre adottato la Procedura per la gestione della tutela delle lavoratrici madri, protocollo finalizzato a definire modalità di gestione del rapporto con le lavoratrici in stato di gravidanza.

- Attività di informazione e formazione dei lavoratori

Al fine di garantire il corretto e puntuale espletamento degli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, è stata adottata la Procedura di gestione dell'informazione, della formazione e addestramento dei lavoratori.

Il protocollo è finalizzato a:

- assicurare che il personale venga adeguatamente informato, formato e addestrato e che venga identificato il fabbisogno formativo di ogni categoria di lavoratori in relazione alla materia della salute e della sicurezza del lavoro; tale obiettivo viene perseguito mediante la previsione di un piano formativo, i cui contenuti sono elaborati sia con riferimento agli obblighi di legge (accordo Stato – Regioni), sia con riferimento alle attività e alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori;
- organizzare in modo organico e sistematico le attività di informazione, formazione ed addestramento, allo scopo di mantenere e migliorare la funzionalità dell'organizzazione e dei requisiti di qualificazione professionale e di capacità operativa degli addetti.

- Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

L'acquisizione della documentazione e delle certificazioni obbligatorie per legge è garantita mediante l'adozione e l'attuazione della procedura che istituisce modalità di verifica della completezza e della validità di quanto acquisito. I controlli vengono eseguiti dal Servizio di Prevenzione e Protezione, che monitora le scadenze.

- Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Le procedure sopra citate indicano espressamente la metodica per l'esecuzione delle periodiche verifiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure stesse.

Le Procedure adottate in relazione ai Processi Sensibili individuati dalla Società coprono in modo integrale ed esaustivo le aree di rischio previste dall'art. 30, comma 1, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che fissa i requisiti che il Modello di organizzazione e gestione deve necessariamente possedere affinché possa essergli riconosciuta efficacia esimente rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

#### **4. Verifiche in ordine al rispetto delle procedure**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione delle procedure, il Servizio di Prevenzione e Protezione deve conservare copia della documentazione atta a certificare l'esecuzione delle attività svolte e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 5**

***Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o  
utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio  
(art. 25 octies D. Lgs. 231/2001)***

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, sono state reputate rilevanti in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) sono i reati di riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

La prima fattispecie sanziona chi, fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La seconda fattispecie punisce chi, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi di ricettazione e riciclaggio, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

La terza fattispecie sanziona chi, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

## 2. Principi generali di comportamento

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rispetto alle fattispecie di reato sopra descritte.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse alla gestione delle attività che presentano profili di rischio in relazione ai reati sopra individuati;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## 3. Processi Sensibili

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/01.

All'esito di tale attività, è stato identificato, quale Processo Sensibile, la gestione degli incassi e del denaro contante (biglietteria).

La vendita del *merchandising* avviene principalmente mediante canali di vendita telematici. Una quota minoritaria di *merchandising* viene venduta ai dipendenti di Olimpia, con emissione di fattura e trattenuta del prezzo dalla busta paga. Il processo di vendita del merchandising non costituisce pertanto attività sensibile.

#### **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato indicate nel paragrafo 1, Olimpia ha adottato gli accorgimenti organizzativi che risultano contemplati nella procedura Incassi denaro contante, che stabilisce un limite di incasso pari alla soglia prevista dalla normativa antiriciclaggio e che prevede altri ulteriori adempimenti finalizzati a garantire il rispetto delle norme vigenti.

#### **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura, l'Amministrazione deve conservare copia della documentazione indicata all'interno del paragrafo 4 e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 6**

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

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 di seguito elencati:

### *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D. Lgs. 74/2000)*

La fattispecie sanziona chi, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni [annuali] relative a dette imposte elementi passivi fittizi.

Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando le fatture o i documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria (art. 2, comma 2, D. Lgs. 74/2000).

### *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000)*

La fattispecie persegue la condotta di chi, fuori dai casi previsti dall'articolo 2 del D. Lgs. 74/2000, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

- a. l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;
- b. l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

La disposizione normativa puntualizza che:

- il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria (art. 3, comma 2, D. Lgs. 74/2000);
- non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali (art. 3, comma 3, D. Lgs. 74/2000).

### *Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)<sup>1</sup>*

Il reato si configura qualora, fuori dei casi previsti dagli articoli 2 e 3, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, vengano indicate in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti, quando, congiuntamente:

- a. l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro centomila;
- b. l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi inesistenti, è superiore al dieci per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione o, comunque, è superiore a euro due milioni.

### *Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000)<sup>2</sup>*

Gli estremi della fattispecie ricorrono quando, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non venga presentata, pur essendosi obbligati, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, se l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, ad euro cinquantamila

### *Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D. Lgs. 74/2000)*

Il reato punisce chi, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

### *Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. 74/2000)*

La fattispecie persegue chi, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

### *Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000)<sup>3</sup>*

La fattispecie sanziona chiunque non versi le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a cinquantamila euro (comma 1), ovvero chiunque non versi le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti inesistenti per un importo annuo superiore ai cinquantamila euro (comma 2).

---

<sup>1</sup> La commissione della fattispecie di dichiarazione infedele genera responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 se il fatto è commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

<sup>2</sup> La commissione del reato di omessa dichiarazione genera responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 se il fatto è commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

<sup>3</sup> La commissione del reato di indebita compensazione genera responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 se il fatto è commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

### *Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. Lgs. 74/2000)*

Il reato sanziona chi, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001).

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse alla gestione delle attività che presentano profili di rischio in relazione ai reati contro la pubblica amministrazione;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di analizzare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001, all'esito del quale sono stati identificati, quali Processi Sensibili, la selezione del fornitore, l'acquisto di beni e servizi, la gestione del rapporto con il fornitore e dell'esecuzione del contratto, l'elaborazione delle dichiarazioni dei redditi e IVA.

## **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione dei reati tributari indicati all'interno del paragrafo 1, Olimpia ha adottato gli accorgimenti organizzativi che risultano descritti all'interno della procedura appositamente predisposta dall'Ufficio Fiscale di Giorgio Armani s.p.a..

La procedura innanzitutto identifica controlli – da attivarsi automaticamente ovvero all'insorgere di determinati "Indici di Pericolosità" (IdP) – volti a garantire la correttezza del comportamento fiscale della Società. Vengono inoltre individuati plurimi "Indici di Basso Rischio" (IdBR), al ricorrere dei quali debbono essere adottati controlli meno stringenti.

La procedura disciplina inoltre i controlli che debbono essere svolti nelle seguenti fasi:

- scelta del fornitore;

- contrattualizzazione e accreditamento del fornitore;
- esecuzione del contratto;
- corresponsione del prezzo (pagamento).

La fase della contrattualizzazione e accreditamento del fornitore comprende l'esecuzione di verifiche societarie (finalizzate a identificare correttamente la controparte negoziale), finanziarie (volte a verificare la consistenza economica e finanziaria dei fornitori) e fiscali (tese a captare eventuali indici di anomalia fiscale del fornitore).

Qualora, all'esito dei controlli eseguiti nelle fasi sopra elencate, il fornitore non soddisfi i requisiti per l'accreditamento, l'ente aziendale titolare dell'obbligo di eseguire il controllo ne dà immediata comunicazione all'Ufficio Fiscale di Giorgio Armani s.p.a. che, di concerto con gli amministratori di Olimpia, valuta le opportune iniziative da assumere (es. omessa deduzione del costo, anche laddove già sostenuto e contabilizzato, in sede di dichiarazione dei redditi).

Con riferimento alla fattispecie prevista dall'art. 10 del D.Lgs. 74/2000, all'esito dell'attività di *risk assessment* si ritiene che il rischio, benché remoto, possa essere adeguatamente presidiato tramite i principi sanciti dal Codice Etico nonché mediante il processo di marcatura e archiviazione dei documenti contabili, che viene svolto da parte di soggetti terzi, che hanno la materiale disponibilità dei server sui quali sono conservati i documenti. Il rischio di commissione del reato di cui all'art. 11 del D.Lgs. 74/2000 è invece reputato non sussistente e pertanto non meritevole di presidi procedurali.

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione delle procedure indicate all'interno del paragrafo 4, gli uffici preposti alla loro attuazione devono conservare copia della documentazione attestante l'effettiva applicazione dei protocolli e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 7**

***Spendita di monete falsificate ricevute in buona  
fede***

**(art. 25 bis D. Lgs. 231/2001)**

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001.

La sola fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, è stata reputata rilevante in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) è il reato di Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), che sanziona chi spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate, da lui ricevute in buona fede.

## 2. Principi generali di comportamento

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi del reato di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse alla gestione delle attività che presentano profili di rischio in relazione all'incasso e alla messa in circolazione del denaro contante;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## 3. Processi Sensibili

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/01.

All'esito di tale attività, è stato identificato, quale Processo Sensibile, l'attività di incasso e di gestione del denaro contante.

## 4. Procedure di prevenzione e controllo

Al fine di prevenire la commissione del reato di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede, Olimpia ha adottato i seguenti accorgimenti organizzativi, che risultano contemplati nella procedura "incassi":

- 1) i dipendenti addetti all'incasso del contante (es. biglietteria) sono stati:
  - formati in merito alla gestione del contante a seguito della chiusura della vendita giornaliera (il denaro incassato viene riposto in busta sigillata all'interno della cassaforte e poi consegnato ad addetti della società di custodia e trasporto valori);

- informati in ordine al fatto che qualora dovessero accorgersi di avere incassato una banconota falsa:
  - hanno l'obbligo darne immediata comunicazione al proprio responsabile ed attuare la procedura descritta nel successivo punto 2;
  - Olimpia non addebiterà loro l'importo della banconota falsa (né pretendendo il pagamento di un importo pari al valore della banconota, né effettuando una trattenuta dalla busta paga);

2) qualora un dipendente addetto all'incasso del contante si renda conto di aver incassato una banconota falsa, deve:

- segnalare il fatto al proprio superiore gerarchico, affinché ne venga data opportuna informativa all'Amministrazione;
- compilare e sottoscrivere apposito modulo, sul quale sono indicati il giorno dell'incasso, il taglio della banconota, il nominativo del dipendente che l'ha incassata;
- consegnare il modulo e la banconota falsa all'Amministrazione affinché si rechi presso lo sportello dell'istituto bancario presso il quale la società ha acceso un conto corrente e attivi la procedura di segnalazione e verifica presso Banca d'Italia.

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura, l'ufficio Amministrazione deve conservare copia della documentazione indicata all'interno del paragrafo 4 e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 8**

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

## 1. Le fattispecie di reato

La presente Sezione di parte speciale si riferisce al reato presupposto previsto dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001 (introdotto all'interno del D.Lgs. 231/2001 mediante il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109) e, segnatamente, alla fattispecie di cui all'art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998.

La fattispecie è rubricata "*lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato*" e punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze:

- lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini previsti dalla legge;
- lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

Il fatto di reato assume rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 qualora, con riferimento ai lavoratori di cui sopra, ricorrano - anche alternativamente tra loro - le seguenti circostanze:

- siano in numero superiore a tre;
- siano minori in età non lavorativa;
- siano sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento previste dall'art. 603 *bis* c.p. (sfruttamento del lavoratore mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando del suo stato di bisogno o di necessità).

L'art. 25 *duodecies* è stato riformato dalla L. 161/2017, che ha inserito tra i reati presupposto la fattispecie di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 286/1998. Il reato sanziona la condotta di chi, in violazione delle disposizioni del testo unico sull'immigrazione (D.Lgs. 286/1998), promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente. La fattispecie è punibile nel caso in cui:

- a. il fatto riguardi l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b. la persona trasportata sia stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c. la persona trasportata sia stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d. il fatto sia commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e. gli autori del fatto abbiano la disponibilità di armi o materie esplosive.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi della fattispecie di reato sopra considerata (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001).

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme dettate dal D.Lgs. 286/1998 e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività svolte per conto di Olimpia;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo interno da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, della fattispecie di reato prevista dall'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001.

All'esito di tale attività, è stato identificato quale processo sensibile in relazione alla commissione della fattispecie di cui all'art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998, la selezione del personale e la gestione del rapporto con i lavoratori dipendenti e con gli atleti - giocatori.

## **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione del reato previsto dall'art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998, Olimpia ha adottato gli accorgimenti organizzativi di seguito illustrati, che sono altresì sanciti all'interno della procedura che disciplina la selezione e l'assunzione del personale e la gestione del rapporto con i dipendenti.

L'ufficio del personale di Giorgio Armani s.p.a., nell'ambito dell'instaurazione e della gestione del rapporto di lavoro con il lavoratori di nazionalità extra U.E.:

- in sede di assunzione, verifica l'esistenza e la validità del permesso di soggiorno, di cui deve essere inserita copia all'interno della cartella personale di ciascun lavoratore;
- in caso di assunzione di lavoratori di uno Stato estraneo all'U.E. e con il permesso di soggiorno recante una data di scadenza, annota la scadenza su uno scadenario appositamente istituito presso l'ufficio del personale: lo scadenario deve essere costantemente aggiornato, nonché verificato/consultato con cadenza semestrale da parte dell'ufficio del personale;
- almeno 60 giorni prima della scadenza del permesso di soggiorno, l'ufficio del personale chiede al lavoratore di fornire evidenza della proroga.

Con riferimento all'instaurazione e alla gestione del rapporto lavorativo con gli atleti - giocatori, Olimpia osserva le disposizioni contenute nel Regolamento Esecutivo adottato dalla Federazione Italiana Pallacanestro (FIP). In particolare, il Regolamento Esecutivo prevede che:

- le Affiliate professionistiche devono inoltrare alla FIP - Ufficio Tesseramento Nazionale, una richiesta per il rilascio del visto d'ingresso in Italia per "lavoro subordinato/sport" per il tesseramento di atleti provenienti o provenuti da Federazioni o Paesi stranieri non appartenenti alla Unione Europea, ai fini dell'impiego nell'attività nazionale ed internazionale, in conformità con le disposizioni in materia emanate dal CONI (art. 15, c. 2, Regolamento Esecutivo FIP);
- ai fini del tesseramento, i documenti, in corso di validità, da inviare alla FIP-Ufficio Tesseramento Nazionale per il tramite della Lega in caso di rinnovo, cessione o nuovo contratto, sono i seguenti:
  - a) modulo di nuovo tesseramento, debitamente compilato e sottoscritto;
  - b) il contratto sottoscritto dall'atleta, dall'Affiliata ed eventualmente dal Procuratore sportivo;
  - c) in caso di cessione definitiva o temporanea, modulo di cessione del contratto e copia dell'eventuale contratto debitamente firmato;
  - d) copia del passaporto;
  - e) copia del permesso di soggiorno per lavoro subordinato sport o provvisoriamente copia della assicurata rilasciata dall'ufficio postale. In caso di trasferimento ad altra affiliata FIP: lettera di comunicazione alla questura competente per territorio dell'avvenuto trasferimento. La Società è tenuta ad inoltrare alla FIP, Ufficio Tesseramento Atleti, copia di tale Permesso di Soggiorno, all'atto del rilascio dello stesso all'atleta interessato;
  - f) nel caso di inoltro via mail o via fax alla Lega riconosciuta, copia della raccomandata attestante l'avvenuta spedizione dei documenti in originale presso la Lega riconosciuta (art. 15, c. 12, Regolamento Esecutivo FIP).

Gli adempimenti sopra descritti, nonché le ulteriori attività propedeutiche al tesseramento degli atleti – giocatori di nazionalità extra U.E. sono attuati e gestiti dal Team Manager di Olimpia.

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura, l'ufficio del personale deve conservare copia della documentazione che attesti lo svolgimento dell'attività indicata all'interno del paragrafo 4 e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

Rispetto all'instaurazione e alla gestione del rapporto con gli atleti - giocatori, il Team Manager conserva copia della documentazione relativa ad ogni singola pratica di tesseramento.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 9**

***Frode in competizioni sportive***  
**(art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001)**

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, è stata reputata rilevante in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) è il reato di frode in competizioni sportive (art. 1, L. 401/1989).

La fattispecie sanziona chi offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, 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. È parimenti sanzionato il partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa.

## 2. Principi generali di comportamento

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi del reato di frode in competizioni sportive.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, ai codici etici, alle clausole statutarie e contrattuali ed alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività che comportano (in via diretta o indiretta) contatti con i tesserati di Olimpia e di altre società sportive, nonché con gli esponenti di CONI, FIP e FIBA;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## 3. Processi Sensibili

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/01.

All'esito di tale attività, sono stati identificati, quali Processi Sensibili:

- la gestione dei rapporti con i tesserati di Olimpia;
- la gestione dei rapporti con i tesserati di altre società sportive;
- la gestione dei rapporti con esponenti di CONI, FIP e FIBA.

#### **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione della fattispecie di reato indicata nel paragrafo 1, Olimpia ha adottato i seguenti accorgimenti organizzativi:

- 1) adozione di un codice etico;
- 2) previsione di clausole contrattuali standard, volte a regolamentare i rapporti con i tesserati e finalizzate a prevenire la commissione di fatti idonei ad alterare i risultati delle competizioni sportive.

#### **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura, l'ufficio legale presso Giorgio Armani Operations s.p.a. deve conservare copia della documentazione indicata all'interno del paragrafo 4 e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 10**

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

## 1. Le fattispecie di reato

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, sono state reputate rilevanti in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) sono i reati previsti dagli artt. 171 bis e 171 ter della L. 633/1941.

La prima fattispecie sanziona chi abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE).

La seconda fattispecie punisce, se il fatto è commesso per uso non personale, chi, a fini di lucro, abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento.

## 2. Principi generali di comportamento

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi dei reati posti a presidio del diritto d'autore.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività connesse all'acquisto e all'utilizzo di software informatici nonché in ordine alla riproduzione di video e brani musicali in occasione degli eventi sportivi accessibili al pubblico;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## 3. Processi Sensibili

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/01.

All'esito di tale attività, sono stati identificati, quali Processi Sensibili:

- il processo di acquisto dei software informatici e la gestione del sistema informatico aziendale;

- la gestione dei rapporti con la SIAE e la riproduzione di video e brani musicali in occasione degli eventi sportivi accessibili al pubblico.

#### **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato indicate nel paragrafo 1, Olimpia ha adottato i seguenti accorgimenti organizzativi:

- 1) l'attività di acquisto dei software informatici e del monitoraggio della validità delle licenze d'uso viene svolta centralmente dalla Direzione IS di Giorgio Armani s.p.a., secondo il protocollo da essa adottato;
- 2) i rapporti con SIAE sono descritti all'interno di apposito vademecum e, nella sostanza, avvengono mediante comunicazioni e-mail (raramente mediante contatto telefonico) inviate e ricevute da parte di un dipendente di Olimpia appositamente incaricato dagli amministratori della società.

#### **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Al fine di consentire la verifica della concreta attuazione della procedura, l'Amministrazione deve conservare copia della documentazione indicata all'interno del paragrafo 4 e mantenerla a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 11**

*Reati ambientali*  
**(art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)**

## **1. Le fattispecie di reato**

La presente sezione di parte speciale si riferisce ai reati presupposto previsti all'interno dell'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001.

La sola fattispecie che, all'esito del *risk assessment*, è stata reputata rilevante in relazione all'attività svolta da Pallacanestro Olimpia Milano s.s.r.l. (di seguito, Olimpia) è il reato previsto dall'art. 256 del D. Lgs. 152/2006. La fattispecie sanziona chi effettua un'attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti (pericolosi e/o non pericolosi) in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano integrare profili di responsabilità rilevanti ai sensi della fattispecie di reato sopra indicata.

Ai destinatari del Modello è pertanto fatto obbligo di:

- tenere un comportamento trasparente e collaborativo, conforme alle norme di legge, alle regole tecniche e alle procedure aziendali, nell'espletamento di tutte le attività finalizzate o comunque connesse alla gestione dei rifiuti;
- garantire e agevolare ogni forma di controllo da parte degli organi a ciò preposti.

Ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di ostacolare l'attività dell'Autorità Giudiziaria e di Vigilanza.

## **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di vagliare la rilevanza, rispetto alla propria attività, delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001.

All'esito di tale attività, sono stati identificati quali Processi Sensibili:

- l'assegnazione dei codici CER ai rifiuti prodotti;
- il conferimento dei rifiuti a soggetti debitamente autorizzati per il trasporto e lo smaltimento (verifica delle autorizzazioni di trasportatore e destinatario del rifiuto, verifica della ricezione della quarta copia del formulario);
- la gestione del deposito temporaneo.

## **4. Procedure di prevenzione e controllo**

Al fine di prevenire la commissione del reato indicato all'interno del paragrafo 1, Olimpia ha adottato opportuni accorgimenti organizzativi, che sono descritti all'interno della Procedura denominata "Servizio di gestione degli adempimenti in materia di rifiuti".

## **5. Verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Onde consentire la verifica della concreta attuazione della procedura indicata all'interno del paragrafo 4, l'ufficio Acquisti (e, in particolare, l'addetto di Giorgio Armani s.p.a.) conserva copia della documentazione che attesta l'effettiva applicazione del protocollo (attività di assegnazione dei codici CER, nonché registrazione, verifica in merito alle autorizzazioni del trasportatore e del destinatario del rifiuto, verifica della ricezione della quarta copia del formulario) e la mantiene a disposizione dell'Organismo di vigilanza.

**PALLACANESTRO  
OLIMPIA MILANO  
S.S.R.L.**

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231***

# **PARTE SPECIALE N. 12**

***Prevenzione e contrasto abusi, molestie, violenze  
e discriminazioni***  
**(D. Lgs. 36/2021 - Linee Guida FIP)**

## **1. Le condotte rilevanti**

La presente sezione di parte speciale è stata predisposta e adottata al fine di adeguare il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Olimpia (MOG) alle disposizioni previste dalle linee guida emanate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) allo scopo di indurre le società sportive a predisporre modelli organizzativi e di controllo e codici di condotta atti a prevenire molestie, violenze di genere e ogni forma di discriminazione, specie in danno dei minori.

La presente sezione di parte speciale, congiuntamente al Codice Etico adottato da Olimpia, individua quindi gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il MOG viene aggiornato con frequenza almeno quadriennale, anche alla luce delle risultanze emerse all'esito delle attività di audit condotte dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, delle modifiche e integrazioni delle linee guida emanate dalla FIP ovvero delle raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

## **2. Principi generali di comportamento**

Con la presente sezione di parte speciale viene sancito nei confronti dei dirigenti, dei dipendenti, dei tesserati e dei collaboratori di Olimpia l'espresso divieto di porre in essere ovvero agevolare la realizzazione di condotte che possano costituire molestia, violenza di genere ovvero discriminazione.

Ai destinatari del Modello è in particolare fatto divieto di realizzare le condotte di seguito descritte:

- "abuso psicologico": qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- "abuso fisico": qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- "molestia sessuale": qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave

noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- "abuso sessuale": qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- "negligenza": il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- "incuria": la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- "abuso di matrice religiosa": l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- "bullismo, cyberbullismo": qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- "comportamenti discriminatori": qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

### **3. Processi Sensibili**

Olimpia ha svolto un *risk assessment* al fine di individuare le attività svolte dai propri dirigenti, dipendenti, tesserati e collaboratori in relazione al cui svolgimento potrebbe potenzialmente sussistere il rischio di commissione delle condotte sopra descritte.

All'esito di tale attività, sono stati identificati quali Processi Sensibili:

- la selezione dei dirigenti e dipendenti collegati al gruppo squadra e tesserati (allenatori, preparatori, medici, dirigenti accompagnatori e collaboratori);
- la gestione dei trasferimenti e delle trasferte;

- l'organizzazione dell'attività sportiva (gestione degli spazi [es. spogliatoi] e degli allenamenti personalizzati).

#### 4. Procedure di prevenzione e controllo

Al fine di prevenire la commissione delle condotte individuate all'interno del paragrafo 2, Olimpia ha adottato opportuni accorgimenti organizzativi, che sono descritti all'interno delle seguenti *policy*:

- Procedura assunzione
- Procedura trasferte
- Protocollo relativo all'attività sportiva

In particolare, le *policy* sopra menzionate prevedono:

- al momento dell'instaurazione del rapporto e comunque con frequenza annuale, l'acquisizione del certificato antipedofilia di cui all'art. 25-bis del T.U. del Casellario Giudiziale di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti;
- al momento dell'instaurazione del rapporto e comunque con frequenza annuale, l'acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di atto notorio da parte di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti circa l'assenza di precedenti penali e carichi pendenti (ovvero la comunicazione dei precedenti penali e dei carichi pendenti);
- la regolamentazione delle trasferte in Italia e all'estero con riferimento ai rapporti tra tecnici, staff (anche medico) e atleti (la *policy* prevede specifiche indicazioni sia per la prima squadra, sia per il settore giovanile, e disciplina la gestione della sistemazione in hotel e degli spostamenti al di fuori degli allenamenti e delle partite);
- la regolamentazione delle modalità di svolgimento degli allenamenti e degli allenamenti singoli nei giorni e negli orari in cui si allena la squadra (la *policy* stabilisce che, laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno di due atleti e alla presenza di due membri dello Staff tecnico; sono ammesse anche sedute in presenza di tre o più atleti a condizione che sia garantita la presenza di almeno un membro dello Staff tecnico);
- la regolamentazione dei trattamenti e delle prestazioni sanitarie che comportino necessari contatti fisici tra tesserati (soprattutto se minorenni) e altri soggetti;
- la regolamentazione degli spazi comuni (es. stanze, spogliatoi e bagni) e la previsione del divieto per allenatori e staff di condividere tali spazi con gli atleti;
- la regolamentazione degli spostamenti, sia in occasione delle trasferte, sia allorquando un membro dello Staff tecnico accompagni gli atleti a casa;

- politiche di prevenzione specifiche sono state adottate per le squadre giovanili in cui militano atleti minori;
- l'incondizionata libertà di accesso, durante gli allenamenti e le sessioni di prova, ai locali ove si svolge l'attività sportiva in favore degli esercenti la responsabilità genitoriale ovvero dei soggetti cui è affidata la cura degli atleti o a loro delegati.

Olimpia garantisce l'assistenza psicologica ai propri tesserati mediante l'instaurazione di un rapporto di collaborazione con uno psicologo dello sport. Il rapporto con lo psicologo è disciplinato da contratto scritto che prevede che lo psicologo svolga, tra le altre, le seguenti attività:

- analisi del linguaggio dello staff in occasione degli allenamenti del minibasket e del settore giovanile di OLIMPIA;
- consulenza psicologica per tutti i membri dello staff tecnico del settore giovanile e degli istruttori di minibasket al fine di migliorare il loro livello di *coaching*;
- teambuilding e goal setting rivolto agli atleti del settore giovanile di OLIMPIA per massimizzare la performance durante l'attività agonistica.

Olimpia inoltre sensibilizza i propri tesserati in ordine alla prevenzione dei disturbi alimentari tramite l'organizzazione di workshop annuali con un esperto nutrizionista. Ai workshop sono invitati gli atleti e, se questi sono minorenni, gli esercenti la responsabilità genitoriale ovvero i soggetti cui è affidata la cura degli atleti.

Olimpia ha inoltre adottato un codice etico che prevede l'obbligo a carico degli atleti (maggioresnni e minorenni) di rispettare i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, di condivisione degli spazi comuni (come gli spogliatoi) e di lealtà e tolleranza nei rapporti con gli atleti della propria squadra e delle squadre avversarie. Il codice etico prevede inoltre il divieto a carico di allenatori e Staff tecnico di realizzare atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

## **5. Attività di formazione e verifiche in ordine al rispetto della procedura.**

Onde garantire la verifica della concreta attuazione delle procedure indicate all'interno del paragrafo 4, il Consiglio di Amministrazione di Olimpia designa un Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni (di seguito, il Responsabile). Trattasi di professionista esterno alla Società, dotato di autonomia e indipendenza, al quale è affidato il compito di svolgere verifiche periodiche (anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso) al fine di accertare il concreto rispetto e la puntuale applicazione delle procedure prevenzionali di cui sopra.

Olimpia attiva programmi di formazione specifica volti a far conoscere ai dipendenti, ai tesserati e ai collaboratori i principi fondamentali da rispettare in materia di safeguarding e le politiche di prevenzione adottate. Olimpia inoltre garantisce la diffusione e la pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e delle procedure di segnalazione delle violazioni del MOG, del codice etico e di comportamenti lesivi.

Al Responsabile è affidato il compito di condurre audit periodici finalizzati a verificare il rispetto del MOG e delle procedure adottate per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni. Al Responsabile è altresì affidato il compito di verificare l'espletamento delle attività formative programmate.

Al Responsabile è sempre consentito l'accesso alla documentazione societaria ed alle strutture sportive.

Gli audit svolti dal Responsabile vengono documentati con la redazione di appositi verbali, che descrivono le attività svolte (e il relativo esito) e danno atto dei soggetti coinvolti nel corso delle verifiche. Al fine di risolvere le criticità eventualmente riscontrate, viene predisposto un piano d'azione che riporta puntualmente gli adempimenti da intraprendere e la relativa tempistica. L'esecuzione del piano di azione viene monitorata dal Responsabile.

Il Responsabile si coordina con il Responsabile federale per le politiche di safeguarding e vigila affinché le sue raccomandazioni vengano recepite e attuate.

## **6. Violazione delle disposizioni del MOG e dei protocolli finalizzati a prevenire abusi, violenze e discriminazioni.**

I dirigenti, dipendenti, tesserati e collaboratori che riscontrino una violazione del MOG ovvero delle procedure di prevenzione degli abusi, violenze e discriminazioni debbono informare il Responsabile. Anche il medico sportivo che riscontri segni ovvero indicatori di lesioni, violenze e abusi deve informare tempestivamente il Responsabile, nonché il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

Le segnalazioni al Responsabile possono essere inviate mediante l'apposito canale interno (e-mail) [Safeguarding@olimpiamilano.com](mailto:Safeguarding@olimpiamilano.com). Il Responsabile fornisce celere riscontro al segnalante circa la presa in carico della segnalazione e garantisce la riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione e degli altri soggetti coinvolti. A seguito delle segnalazioni ricevute aventi ad oggetto abusi, violenze o discriminazioni, ovvero il mancato rispetto del MOG e/o delle procedure indicate nel paragrafo 4 della presente sezione di parte speciale, il Responsabile effettua verifiche finalizzate ad accertare la fondatezza della segnalazione. Qualora la segnalazione si riveli fondata, il responsabile informa l'Ufficio del personale, illustrando le evidenze acquisite all'esito dell'accertamento condotto, affinché venga valutata l'opportunità di assumere iniziative nei confronti dell'autore della violazione.

In caso di violazione delle disposizioni del MOG ovvero dei protocolli comportamentali adottati per la prevenzione degli abusi, delle violenze e delle discriminazioni:

- qualora l'inosservanza sia stata commessa da un dipendente della Società, l'Ufficio del personale valuta l'adozione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL;
- qualora l'inosservanza sia stata commessa da un tesserato o da un collaboratore, l'Ufficio del personale disporrà la censura, ovvero la sospensione temporanea dall'incarico svolto in favore di Olimpia ovvero la cessazione immediata dell'incarico svolto in favore di Olimpia, a seconda della gravità della violazione.

Se ricorrono ragioni di particolare gravità o urgenza, nelle more delle attività di accertamento l'Ufficio del personale può adottare provvedimenti di quick-response quali la sospensione temporanea del tesserato ovvero del rapporto con il collaboratore e il divieto di frequentare temporaneamente la sede e i campi sportivi utilizzati da Olimpia per gli allenamenti le e partite.

Le iniziative conseguenti all'accertamento delle violazioni del MOG e delle procedure (comprese le sanzioni disciplinari) vengono comminate e adottate secondo il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima).

Sono garantiti da ritorsioni e da qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria i dipendenti e i tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

L'ufficio del personale adotta invece iniziative sanzionatorie nei confronti dei soggetti che si rendano autori di reiterate segnalazioni manifestamente infondate ovvero di chi effettui in mala fede una segnalazione priva di fondamento.

## **7. Diffusione e pubblicizzazione del MOG e delle politiche di safeguarding**

Al fine di adempiere agli obblighi informativi previsti dalle linee guida FIP, Olimpia garantisce la diffusione e pubblicizzazione del MOG e delle politiche di safeguarding mediante:

- l'affissione presso i locali della propria sede operativa (Assago) e la pubblicazione sulla homepage del proprio sito internet del MOG e del nominativo e dei contatti del Responsabile;
- la pubblicazione della notizia dell'adozione del MOG e dei relativi aggiornamenti presso la sede operativa (Assago) e sulla homepage del proprio sito internet;
- la comunicazione dell'adozione del MOG e dei relativi aggiornamenti al Responsabile e al Responsabile federale delle politiche di safeguarding;
- la consegna di un flyer informativo al tesserato o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, avente ad oggetto idonea informativa circa l'adozione del MOG, il nominativo e i contatti del Responsabile, nonché un'adeguata informativa con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

A tutti i dipendenti, tesserati e collaboratori di Olimpia è fatto obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile, al Responsabile federale delle politiche di safeguarding nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

Con frequenza annuale vengono inoltre organizzati momenti formativi finalizzati a:

- diffondere e pubblicizzare presso i tesserati le procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- garantire l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, obblighi e tutele;
- garantire l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.