



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE CONTROLLO
PREVISTO DAL D. LGS. N. 231/2001**

Approvato delibera C.d.A. del 30/05/2022

Revisionato delibera C.d.A del 29/08/2024

INDICE

1. Breve descrizione della Società	4
2. Premessa	5
3. Gli elementi essenziali del D. Lgs. 231	6
a. La riforma introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti	6
b. Gli enti ai quali si applica la normativa	7
c. I potenziali autori dei reati 231	7
d. I reati presupposto	8
e. Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità	19
4. Il Modello organizzativo e di gestione	20
a. Gli elementi componenti	20
b. La funzione esimente del Modello	21
c. Obiettivi e finalità	21
d. Approvazione e recepimento del Modello	23
e. Modifiche ed integrazioni	23
f. Attuazione del Modello	23
g. Principi generali di controllo	24
5. L'Organismo di Vigilanza	24
a. Composizione, funzioni e compiti	24
b. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	28
c. Raccolta e conservazione delle informazioni	29
6. La diffusione del Modello	30



a. Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale	30
b. Selezione dei soggetti esterni operanti nelle aree più esposte a rischio	31
7. Il sistema disciplinare e le misure sanzionatorie	31
a. Finalità	31
b. Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti	31
c. Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	33
d. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni	34
e. Registro dei soggetti che hanno violato il Sistema preventivo	34



1. Breve descrizione della Società

Ragione sociale:	NEW BASKET BRINDISI S.p.A.
Sede legale:	BRINDISI, CONTRADA MASSARIOLA SNC
Numero R.E.A.:	BR - 128986
Codice Fiscale:	90004400744
Partita I.V.A.:	01695070746
P.E.C.:	newbasketbrindisi@pec.it

La NEW BASKET BRINDISI S.p.A. (di seguito per brevità, anche “NEW BASKET” o “la Società”) è un club che calca i campi di gioco della massima serie della pallacanestro italiana da oltre dieci anni. Nelle ultime stagioni si è accreditata come una delle squadre meglio organizzate sia sotto il profilo manageriale che sportivo. Grazie anche agli straordinari risultati sportivi delle ultime stagioni si è consolidata nel rapporto con la tifoseria, ed ancor più nei rapporti, ormai durevoli ed importanti, con aziende di caratura locale, regionale e nazionale, che consentono alla Società una gestione aziendale di tutto rispetto.

L'impegno sociale, oltre a quello sportivo, è uno degli aspetti ai quali tutto il management della NEW BASKET tende sia a dare valore sotto il profilo della appartenenza alla comunità locale, che ad essere realmente ed attivamente più vicini a tutti i soggetti che, anche attraverso lo sport, possono riuscire a guardare al futuro con maggior entusiasmo. Ovviamente il focus è sempre investire sui giovani, dando loro un ambiente che favorisca la loro crescita sia sportiva tout-court, che proiettata in prospettiva nella vita di tutti i giorni.

La Società ha per oggetto esclusivo l'esercizio di attività sportive, attività a esse connesse o strumentali e, in particolare la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di pallacanestro nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività cestistica in genere nel quadro, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Pallacanestro e dei suoi Organi.



NEW BASKET ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale composta da un Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

Il controllo contabile è eseguito da un Revisore Legale.

2.Premessa

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300”, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e la gestione della Società.

Le **regole**, le **procedure** e le **norme comportamentali ed etiche** nel loro insieme costituiscono il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** di NEW BASKET.

Il Modello è stato elaborato sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), tenendo presente le linee guida fissate da Confindustria nonché le indicazioni provenienti dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti e di chiunque operi per conto di NEW BASKET in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L’adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato portato avanti tramite l’ausilio di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D. Lgs. n. 231/2001.

L’attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- ✓ nell’identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001. Per giungere a tale risultato i professionisti esterni hanno **analizzato la struttura organizzativa e societaria di NEW BASKET** previa acquisizione della documentazione necessaria (a titolo esemplificativo e non esaustivo: visura ordinaria della Società,



Statuto, Organigramma societario).

- ✓ nell'**esame analitico delle aree sensibili**, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte della Società, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- ✓ nell'**individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti** - siano essi formalizzati o meno - in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- ✓ nella **definizione di *standards* di comportamento e di controllo** per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- ✓ nella **disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- ✓ nell'**individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello** (di seguito, "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'OdV stesso;
- ✓ nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

3.Gli elementi essenziali del D. Lgs. 231

a. La riforma introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto nel nostro sistema una forma di responsabilità definita amministrativa - ma da ritenersi, in buona sostanza, "penale" - delle persone giuridiche per la commissione di determinati reati (previsti nel Decreto stesso o in altre fonti legislative), commessi da soggetti appartenenti all'organico dell'ente **a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso**.



b. Gli enti ai quali si applica la normativa

I **soggetti collettivi destinatari della normativa** sono:

- ✓ le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- ✓ gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- ✓ gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

c. I potenziali autori dei reati 231

Per **soggetti apicali** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

*“le 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 quelle persone che esercitano, **anche di fatto**, la gestione e il controllo dell’ente.”*

A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, ecc.

Per **dipendenti/collaboratori** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

“tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione apicale.”

Si evidenzia sin da ora che la previsione di due distinte tipologie di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l’individuazione delle modalità di esenzione da responsabilità dell’ente.

In via di estrema semplificazione, se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, il grado di responsabilità dell’ente si considera più significativo e le modalità attraverso le quali quest’ultimo può andare esente da responsabilità divengono più “gravose”: si verifica, infatti, un’inversione dell’onere probatorio (in altre parole, viene richiesto all’ente di provare la sussistenza di determinate condizioni - previste dall’art. 6 del Decreto - , in mancanza delle quali esso verrà



ritenuto responsabile); invece, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'onere probatorio permane in capo alla pubblica accusa.

d. I reati presupposto

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o anche **solamente tentati**) tassativamente indicati dalla Legge.

Essi attualmente sono:

Tra i delitti del codice penale attinenti a **rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)**

- art. 316 *bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- art. 316 *ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- art. 317 c.p. - Concussione
- art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione
- art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis*)
- art. 319 *ter* c.p. - Corruzione in atti giudiziari
- art. 319 *quater* c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità
- art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
- art. 321 c.p. - Pene per il corruttore
- art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- art. 322 *bis* c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri
- art. 346 *bis* c.p. - Traffico di influenze illecite.

Tra i delitti del codice penale posti a **tutela del patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (art. 24 del Decreto)**



- art. 640, co. 2, n. 1 c.p. - Truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico
- art. 640 *bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- art. 640 *ter* c.p. - Frode informatica.

Tra i delitti del codice penale posti a **tutela della fede pubblica** (art. 25*bis* del Decreto, inserito dall'art. 6 della Legge 23 Novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro")

- art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- art. 454 c.p. - Alterazione di monete
- art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.
- art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

Tra i delitti, codicistici e non, con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25*quater* del Decreto, inserito dall'art. 3 della Legge 7/2003)



- art. 270 *bis* c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
- art. 270 *ter* c.p. - Assistenza agli associati
- art. 270 *quater* c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
- art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione dell'ordine democratico
- art. 289 *bis* c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.

L'art. 2 della Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999, richiamato dall'art. 25 *quater*, elenca una serie di reati volti a punire, genericamente, condotte volte a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Tra i delitti in **materia societaria** previsti dal codice civile (**art. 25^{ter}** del Decreto, inserito dall'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61)

- art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
- art. 2621 *bis* c.c. - Fatti di lieve entità
- art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali delle società quotate
- art. 2623 c.c. - Falso in prospetto (abrogato dall'art. 34, comma 2, della Legge n. 262/2005)
- art. 2624 c.c. - Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione (abrogato dall'art. 37, comma 34, del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39)
- art. 2625, c. 2, c.c. - Impedito controllo
- art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
- art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve



- art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- art. 2629 *bis* c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005)
- art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale
- art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati
- art. 2635 *bis* c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati
- art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
- art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
- art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Tra i delitti *extra codicem* (T.U.F., D. Lgs. n. 58/1998) afferenti il **mercato finanziario** (art. 25^{sexies}, introdotto dall'art. 9 della Legge Comunitaria 2004)

- art. 184 T.U.F. - Abuso di informazioni privilegiate
- art. 185 T.U.F. - Manipolazione del mercato.

La persona giuridica può altresì rispondere di due illeciti amministrativi (che riproducono le medesime fattispecie penalistiche sopra annoverate) introdotti nel T.U.F. dalla legge Comunitaria 2004

- art. 187 *bis* - Abuso di informazioni privilegiate
- art. 187 *ter* - Manipolazione del mercato.

Tra i delitti del codice penale posti a **presidio della vita e dell'incolumità individuale** (art. 25^{quater} 1, introdotto dall'art. 8 della Legge 9 Gennaio 2006, n. 7)

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



Tra i delitti del codice penale posti a **presidio della personalità individuale** (art. **25quiquies**, introdotto dall'art. 5 della Legge 228/2003)

- art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- art. 600 *bis* c.p. - Prostituzione minorile
- art. 600 *ter* c.p. - Pornografia minorile
- art. 600 *quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico
- art. 600 *quater* 1 c.p. - Pornografia virtuale
- art. 600 *quiquies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- art. 601 c.p. - Tratta di persone
- art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi
- art. 603 *bis* c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

La legge 146/2006 prevede una serie di misure di contrasto al crimine organizzato transnazionale.

L'art. 3 della predetta legge definisce "Reato Transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

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



Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, l'art. 10 della legge individua le fattispecie di seguito indicate (che, pertanto, possono fondare la responsabilità amministrativa solo qualora si verificano le condizioni anzidette):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del Testo Unico di cui al DPR n. 43/1973)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al DPR n. 309/1990)
- traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3*bis*, 3*ter* e 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286/1998)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Tra i delitti del codice penale posti a **tutela della vita e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori** (art. 25*septies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 della Legge 13 agosto 2007, n. 123)

- art. 589 c.p. - Omicidio colposo
- art. 590, c. 3, c.p. - Lesioni personali colpose gravi o gravissime.

Tra i reati codicistici posti a **tutela del patrimonio e del sistema economico-finanziario** (art. 25*octies* del Decreto, introdotto dall'art. 63 del Decreto legislativo 231/2007):

- art. 648 c.p. - Ricettazione
- art. 648 *bis* c.p. - Riciclaggio
- art. 648 *ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- art. 648 *ter*.1 c.p. - Autoriciclaggio.



L'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48 - recante ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica - prevede l'ampliamento dei reati presupposto con l'inserimento dell'**art. 24bis** del Decreto che estende la responsabilità amministrativa degli enti e delle società a diversi **delitti informatici**:

- art. 491 *bis* c.p. - Falsità in un documento informatico
- art. 615 *ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- art. 615 *quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- art. 615 *quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- art. 617 *quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 617 *quinquies* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 635 *bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- art. 635 *ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- art. 635 *quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- art. 635 *quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- art. 640 *quinquies* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.



L'**art. 24^{ter}** del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 29, della Legge n. 94 del 15 luglio 2009, amplia la responsabilità dell'ente/della società ai seguenti delitti di **criminalità organizzata** contemplati all'interno del codice penale:

- art. 416 c.p. - Associazione per delinquere
- art. 416 *bis* c.p. - Associazioni di tipo mafioso anche straniere
- art. 416 *ter* c.p. - Scambio elettorale politico-mafioso
- art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di estorsione
- art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope
- art. 407, comma 2, lettera a), n. 5, c.p.p. - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo
- tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo mafioso e della relativa condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni criminali.

L'**art. 25^{bis}1** del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera b) della Legge 99/2009 ascrive all'ente/alla società i reati, di seguito indicati, **contro l'industria e il commercio**:

- art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio
- art. 513 *bis* c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza
- art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali
- art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio
- art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci



- art. 517 *ter* c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- art. 517 *quater* c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

L'art. **25novies** del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge 99/2009 estende la responsabilità dell'ente/della società ai delitti *extra codicem* in materia di **violazione del diritto d'autore** di seguito riportati:

- gli illeciti previsti dagli artt. 171, comma 1, lettera *a-bis*), e comma 3, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della Legge n. 633/1941.

Il D. Lgs. n. 121/2011 - in recepimento della direttiva 2008/99/CE e di quella del 2009/231/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento - ha aggiunto nel Decreto l'art. **25undecies**, che amplia la responsabilità dell'ente ai **reati ambientali** di seguito indicati:

- art. 452 *bis* c.p. - Inquinamento ambientale
- art. 452 *quater* c.p. - Disastro ambientale
- art. 452 *quinquies* c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente
- art. 452 *sexies* c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- art. 452 *octies* c.p. - Circostanze aggravanti
- art. 727 *bis* c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- art. 733 *bis* c.p. - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- art. 137, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 152/2006 - Scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione
- art. 137, comma 5 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari)



- art. 137, comma 11, D. Lgs. n. 152/2006 - Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo
- art. 137, comma 13, D. Lgs. n. 152/2006 - Scarico in mare da parte di navi e aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento
- art. 256, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 152/2006 - Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione
- art. 256, comma 3 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 - Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata
- art. 256, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006 - Inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti
- art. 256, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 - Miscelazione non consentita di rifiuti
- art. 256, comma 6, D. Lgs. n. 152/2006 - Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi
- art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti
- art. 258, comma 4, e art. 260 *bis*, commi 6 e 7 D. Lgs. n. 152/2006 - Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti
- art. 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006 - Traffico illecito di rifiuti
- art. 260 D. Lgs. n. 152/2006 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- art. 260 *bis*, comma 8, D. Lgs. n. 152/2006 - Violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti
- art. 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 - Inquinamento atmosferico
- art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 - Importazione, esportazione, trasporto e uso illecito di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente



- art. 3 *bis*, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 - Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze e uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali
- art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 - Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono
- art. 8, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 6 novembre 2007 n. 202 - Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti
- art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 6 novembre 2007 n. 202 - Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti.

L'art. 2 del D. Lgs. n. 109/2012 ha inserito nel Decreto l'art. **25duodecies**, che regola gli illeciti amministrativi aventi quali reati presupposto le fattispecie in materia di **immigrazione irregolare** di cui al D. Lgs. n. 286/1998.

Vengono, in particolare, individuate le seguenti fattispecie:

- art. 22, comma 12 *bis*, D. Lgs. 286/1998;
- art. 12, commi 3, 3 *bis* e 3 *ter*, D. Lgs. 286/1998;
- art. 12, comma 5, D. Lgs. 286/1998.

La l. 167 del 2017 ha introdotto nel Decreto l'art. **25terdecies**, rubricato "razzismo e xenofobia", che fa riferimento all'art. 3, c. 3*bis*, l. 654/1975 (da intendersi riferito all'art. 604*bis* c.p., ai sensi dell'art. 7, d. lgs. 21/2018).

La l. 3 maggio 2019, n. 39 ha introdotto nel Decreto l'art. **25quaterdecies**, che estende la responsabilità amministrativa degli enti alle frodi sportive, in particolare facendo riferimento ai delitti di cui agli articoli 1 e 4 della l. 13 dicembre 1989, n. 401.

La L. 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D. L. 26 ottobre 2019, n. 124 ha inserito l'art. 25 *quinqüesdecies* nel Decreto, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati tributari.



Il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 recante “Attuazione della direttiva (UE)2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’unione mediante il diritto penale” ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 i delitti di frode nelle pubbliche forniture ex art. 356 c.p., il peculato mediante profitto dell’errore altrui ex art. 316 c.p., l’abuso d’ufficio, ex art. 323 c.p., le gravi frodi IVA in ipotesi di dichiarazione infedele e omessa dichiarazione ai sensi del D. Lgs. 74/2000, nonché il contrabbando ex D.P.R. n. 43/1973.

e. Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità

Le sanzioni che possono essere irrogate dal giudice al termine del processo penale (all’interno del quale viene accertata la responsabilità dell’ente in relazione al reato commesso) sono di diverse tipologie:

- **pecuniarie**: esse, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di responsabilità dell’ente, all’attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente “allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”;
- **interdittive**: esse, per l’appunto, “interdicono” all’ente l’esercizio dell’attività attraverso diverse modalità; in particolare, il Decreto 231 prevede l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l’eventuale revoca di quelli già concessi.

Quali ulteriori sanzioni sono, inoltre, previste la **confisca del prezzo o del profitto del reato** (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente) e la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

L’ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, a condizione che:



- i fatti di reato siano stati posti in essere **nel suo interesse o a suo vantaggio**. La differenza tra le due ipotesi, descritte alternativamente, sta nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi - potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse - e richiede una verifica giudiziale da effettuare a fatto compiuto (*ex post*);
- l'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un **Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati del tipo di quello in concreto verificatosi** (mentre il punto precedente descrive il criterio oggettivo di collegamento tra il fatto-reato e la persona giuridica, quest'ultimo descrive il criterio di collegamento soggettivo dell'ente con l'illecito criminale realizzatosi).

4. Il Modello organizzativo e di gestione

a. Gli elementi componenti

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento - artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001 - il Modello risulta composto da:

- procedure interne e *standards* di controllo con riferimento esclusivamente alle attività giudicate a rischio di reato;
- Codice Etico;
- sistema disciplinare;
- Organismo di Vigilanza;
- sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- sistema di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ed un sistema alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. whistleblowing);
- comunicazione e formazione.



b. La funzione esimente del Modello

Il Modello, se adottato ed efficacemente attuato, rappresenta per la società un efficace scudo protettivo. Esso, infatti, se adottato prima della commissione dell'illecito permette di escludere totalmente la responsabilità dell'ente (secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo) per il reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata (in questo caso, perciò, sarà solo il responsabile persona fisica a venire processato ed eventualmente condannato).

Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito, nel caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie, determina una notevole riduzione delle medesime. D'altro canto, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, le sanzioni in questione non si applicano qualora vengano adottati comportamenti "virtuosi" quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto, l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

c. Obiettivi e finalità

NEW BASKET, adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, evidenzia che opera in condizioni di **correttezza** e di **trasparenza** nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti, giocatori e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria (fornitori, clienti, collaboratori, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.



In particolare, la Società, attraverso l'adozione del Modello, si propone quanto segue:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto di NEW BASKET e soprattutto coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza da NEW BASKET in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- tutelare i soggetti che (eventualmente) segnaleranno condotte illecite o violazioni del Modello, assicurandosi che a seguito delle segnalazioni non venga posto in essere alcun atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti del segnalante;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati (elencati nella parte speciale del Decreto), o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di organizzazione e trasparenza della *governance* societaria e dell'immagine di NEW BASKET.

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione di uno dei reati elencati nella parte speciale del Decreto da parte dei singoli soggetti.

Ciò è confermato dal fatto che il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reati a cui appartiene.



d. Approvazione e recepimento del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità al disposto dell'art. 6, comma I, lett. a), del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire esclusivamente la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tuttavia i principi di comportamento contenuti nel presente Modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

e. Modifiche ed integrazioni

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'OdV, provvede ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del Codice Etico e del sistema disciplinare.

Ciò, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001 ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli *standards* di comportamento.

f. Attuazione del Modello

Il C.d.A. adotta decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.



L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello (e di eventuale impulso circa le azioni da intraprendere) spetta, invece, all'OdV (per i necessari approfondimenti su tale figura, si rinvia alla parte del Modello dedicata a tale Organismo).

g. Principi generali di controllo

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.
- A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.
- I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.
- I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- I controlli effettuati devono essere documentati.

5. L'Organismo di Vigilanza

a. Composizione, funzioni e compiti

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, deve essere costituito l'Organismo di Vigilanza. Tale organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Deve vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo.

Le decisioni su questi profili, quindi, secondo un'opinione condivisa, sono rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

In considerazione delle sue caratteristiche, NEW BASKET opta per un OdV di natura monocratica o collegiale, scelta che viene effettuata ad ogni nomina o rinnovo dell'organo. Nel caso di nomina di organo collegiale, esso è composto da tre membri effettivi, uno dei quali con funzioni di Presidente.



L'organo garantisce competenze in ambito di responsabilità degli enti.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un *budget di spesa* che verrà, se e quando necessario, integrato e/o rifinanziato.

L'OdV resta in carica per il periodo di tre anni a decorrere dall'atto di nomina ed è rieleggibile per tre mandati consecutivi.

Alla prescritta scadenza, l'Organismo di Vigilanza decade pur continuando a svolgere *pro tempore* le proprie funzioni, fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV stesso.

La retribuzione del predetto organo è determinata dal C.d.A. all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Per i soggetti che formano l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale.

I componenti dell'OdV possono essere revocati dal C.d.A. solo per giusta causa. La revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo componente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono essere stati sottoposti a procedimenti penali né condannati con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'OdV svolgerà le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;



- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione.

In particolare, l'OdV, come sopra individuato:

- cura l'aggiornamento del Modello, ad opera del C.d.A., in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- collabora con le varie funzioni aziendali interessate, alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- provvede a diffondere, con le modalità che ritiene più opportune, la conoscenza e la comprensione del Modello organizzativo all'interno della Società, prestando maggiore attenzione alle aree ritenute più esposte ai rischi di reato mappati (essenzialmente le aree/funzioni che si occupano della gestione delle risorse economiche, della contabilità, quelle che intrattengono rapporti con le pubbliche amministrazioni, la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro);
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi monitorati perché sensibili;
- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;



- redige periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto è emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al C.d.A.;
- verifica periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- gestisce una casella di posta elettronica dedicata odv@newbasketbrindisi.it al fine di ricevere dalle funzioni aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'OdV svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

Laddove lo ritenga necessario, l'OdV, per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente del C.d.A. e con i soggetti aventi poteri di Direzione.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal C.d.A. e/o dal Collegio Sindacale ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di assicurare il pieno esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

I componenti dell'OdV devono essere adeguatamente remunerati, onde impedire lo svilimento della loro carica e dei loro compiti.



b. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale, ivi compresi i verbali delle adunanze del C.d.A. e del Collegio Sindacale; deve poter chiedere, e ottenere con tempestività, dati e informazioni dalle direzioni aziendali, nonché dai responsabili e dirigenti.

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- 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 per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni a NEW BASKET, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- le segnalazioni (anonime e non) riguardanti condotte illecite o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio. In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del Codice Etico) ciascuno



deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga i membri del C.d.A. di NEW BASKET viene informato direttamente e solamente l'OdV.

All'OdV, infine, deve essere comunicato, a cura dell'Ufficio Amministrativo, il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'OdV, mediante le modalità da esso concretamente definite.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere il Presidente del C.d.A., l'OdV effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso al Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

c. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza predispone un apposito *database*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni *report*, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 10 anni. È 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 all'OdV.



6. La diffusione del Modello

a. Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale

NEW BASKET intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dalle competenti funzioni aziendali sotto il controllo dell'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio di NEW BASKET.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome della Società al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Modello, comprensivo del Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi privati vengono inserite clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la Società.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata dalle competenti funzioni aziendali con la supervisione dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei Destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.



b. Selezione dei soggetti esterni operanti nelle aree più esposte a rischio

Su proposta dell'OdV, con decisione del C.d.A., potranno essere istituiti nell'ambito della Società appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili nonché di *partners* con cui la stessa intenda addivenire ad una qualunque forma di *partnership* e destinati a cooperare con NEW BASKET nell'espletamento delle attività più esposte al rischio di reato.

7. Il sistema disciplinare e le misure sanzionatorie

a. Finalità

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello organizzativo di NEW BASKET, è adottato dal C.d.A. ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. h) del D. Lgs. n. 231/2001.

Esso è diretto a definire le sanzioni per il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico della Società, nonché delle prescrizioni indicate nel Modello organizzativo adottato dalla stessa.

Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituiscono le componenti del sistema di prevenzione dei reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche "Sistema Preventivo").

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal sistema preventivo sono assunte da NEW BASKET in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni del Sistema preventivo stesso possano determinare.

b. Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (da intendersi in senso onnicomprensivo, dunque dirigenti, impiegati e operai, ecc.) in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema preventivo sono definiti "illeciti disciplinari".



Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal vigente Contratto Collettivo Nazionale del commercio/terziario.

Le misure disciplinari nei confronti dei dipendenti e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni arrecati alla Società vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del sistema preventivo, a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del sistema preventivo.

Costituisce infrazione al sistema preventivo ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del sistema preventivo quelle di seguito elencate in ordine di gravità:

- la commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti *ex D. Lgs. n. 231/2001*;
- la violazione dei principi del Codice Etico;
- la violazione delle misure di tutela dei soggetti che segnalano gli illeciti di cui alla procedura in tema di *whistleblowing* o l'effettuazione di segnalazioni che si rivelino poi infondate;
- la violazione delle regole contenute nelle procedure del Modello Organizzativo, l'impedimento delle attività di controllo dell'OdV previste, e l'omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso;
- il sottrarsi alla formazione;
- l'omissione delle azioni per la diffusione del sistema preventivo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.



I dipendenti che violino le procedure interne previste dal sistema preventivo o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del sistema stesso, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione;
5. licenziamento.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale è stata adottata la decisione.

Tutti i suddetti provvedimenti sono adottati dal Presidente del C.d.A.

Relativamente al personale dirigente, considerato il rapporto fiduciario che lega questa tipologia di dipendenti alla Società, le misure disciplinari previste possono riguardare soltanto mancanze gravi o casi di recidiva.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del Contratto Collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

c. Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso in cui un membro del C.d.A. o un membro del Collegio Sindacale violino le procedure previste dal sistema preventivo o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del sistema stesso, l'OdV ne informa il Consiglio di Amministrazione, che deciderà le misure da intraprendere.



d. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni

Nel caso di violazione da parte di un collaboratore esterno (consulente, agente, procuratore, fornitore, o rappresentante della Società in genere) o di un partner di NEW BASKET delle prescrizioni e delle procedure contenute nelle parti del sistema preventivo richiamate in un'apposita clausola contrattuale, colui che ha sottoscritto per la Società il contratto contenente detta clausola violata o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, il Presidente del C.d.A. adotta nei confronti del medesimo autore della violazione, in virtù dell'attivazione di quanto previsto nella clausola medesima, il provvedimento del richiamo scritto, della penale pecuniaria o della risoluzione del contratto a seconda della gravità della violazione commessa.

Resta salvo ogni diritto di NEW BASKET in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

e. Registro dei soggetti che hanno violato il Sistema preventivo

È tenuto dall'OdV il registro dei soggetti - interni ed esterni a NEW BASKET - che sono stati sottoposti a misure disciplinari o sanzionatorie. L'iscrizione al registro dei soggetti nei cui confronti è stata adottata una misura espulsiva dalla Società o decisa la risoluzione del contratto determina l'esclusione da nuovi rapporti contrattuali con la stessa, salvo deroga decisa dal C.d.A., previo parere scritto dell'OdV.

