CODICE ETICO E REGOLAMENTO INTERNO
(aggiornato a dicembre 2022)

INDICE

1. Premessa
2. Termini e definizioni
3. I destinatari

CAPITOLO 1
I PRINCIPI GENERALI

1. Imparzialità
2. Probità
3. Doveri dei collaboratori
4. Impegno sociale
5. Rapporti tra dipendenti e collaboratori
6. Politica nei confronti dei personale e dei collaboratori
7. Il Settore Giovanile

CAPITOLO 2
IL REGOLAMENTO INTERNO

2.1. Abbigliamento e materiale in dotazione
2.2. Comportamento degli atleti
2.3. Spogliatoio e attrezzature
2.4. Rapporti con i famigliari degli atleti
2.5. Rapporti gerarchici all'interno della Società
2.6. Salute e sicurezza sul lavoro
2.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
2.8. La comunicazione aziendale
2.9. Protezione del patrimonio della Società

CAPITOLO 3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

3.1. Il Codice di Giustizia Sportiva della FIGC
3.2. Lo Statuto della FIGC
3.3. il D.LGS. 231/2001

CAPITOLO 4
DESCRIZIONE DELLA REALTA' SOCIETARIA

4.1. Presentazione della società ASD Olimpus Roma

4.2 Amministrazione della ASD Olimpus Roma

CAPITOLO 5
ADOZIONE DEL CODICE ETICO E REGOLAMENTO INTERNO

5.1 Obiettivi e campo di applicazione
5.2. Impegno della Direzione
5.3 I Destinatari del Codice Etico e Regolamento Interno
5.4 La funzione del Codice Etico e Regolamento Interno
5.5 Realizzazione del Codice Etico e Regolamento Interno
5.6 Struttura del Regolamento Interno
5.7 Risorse umane
5.8 Infrastrutture
5.9 Ambiente di lavoro
5.10 Risorse Finanziarie
5.11 Gestione dei fornitori
5.12 Aggiornamento del Codice Etico e Regolamento Interno: modifiche ed integrazioni

CAPITOLO 6
ELEMENTI COSTITUITIVI DEL REGOLAMENTO INTERNO

6.1 Premessa
6.2 Il Codice Etico della ASD Olimpus Roma
6.3 Processi Sensibili
6.4 Le politiche e le procedure societarie
6.5 Il sistema di deleghe e l’esercizio di poteri delegati

CAPITOLO 7
ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Premessa
7.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza – Nomina e revoca
7.3 Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
7.4 Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza
7.5 Violazione e sanzioni
7.6 Reporting
7.7 Poteri dell’OdV
7.8 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza
7.9 Modalità delle segnalazioni

CAPITOLO 8
SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti

CODICE ETICO E REGOLAMENTO INTERNO
PARTE GENERALE

1.PREMESSA

La società ASD Olimpus Roma (di seguito anche solo Società) è una società sportiva di calcio dilettantistico di Roma con sede in Via Guido Cantini n. 4, che si affaccia nel mondo sportivo nel 1999 come un centro di aggregazione e di avviamento allo spot nel settore giovanile nel quadrante Nord di Roma.
Il primo fondamentale scopo per la Società, è fornire ai propri sostenitori le più ampie soddisfazioni sportive, insegnando i valori che lo sport trasmette.
"Questa finalità deve essere perseguita promuovendo l'etica sportiva e sapendo conciliare le dimensioni dilettantistiche ed economiche del calcio a 5 e del calcio a 11 con le loro valenze etiche e sociali, mantenendo nel tempo uno stile di condotta consono alla propria tradizione nel rispetto dei propri sostenitori, e in generale, di tutti gli sportivi".
La ASD Olimpus Roma aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri tesserati, collaboratori, clienti, fornitori, partner e stakeholders, categorie individuali, gruppi o istituzioni il cui rapporto è richiesto per realizzare i propri obiettivi sociali.
La ASD Olimpus Roma adotta il presente "Codice Etico e Regolamento Interno" al fine di promuovere lo sport, attraverso l'etica e l'educazione sportiva, e di svolgere attività di prevenzione rispetto a comportamenti illegittimi o illeciti da parte dei propri tesserati e di prevenire eventuali illeciti di natura sportiva.
Il presente documento si compone di una Parte Generale, contenente l'indicazione della normativa federale ed il regolamento interno in vigore ed una Parte Speciale (non divulgabile, che comprende l'analisi dei processi sensibile ed la procedura di prevenzione o sanzione)

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Analisi dei rischi. Analisi delle attività finalizzata a rilevare quelle nel cui ambito possono essere commesse violazioni della normativa federale.
Attività sensibili (o Processi Sensibili). Attività svolte dalla società che possono originare la commesse violazioni della normativa federale.
Verifica del sistema di gestione. Processo di verifica finalizzato ad ottenere evidenze oggettive necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme ed idoneo alla gestione dell'organizzazione.
Attività correttiva. Finalizzata ad eliminare le cause di una non conformità rilevata.
Attività preventiva. Finalizzata al prevenire una possibile non conformità.
Cliente. Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che riceve prodotti o servizi.
Codice Etico. Principi, diritti, doveri e responsabilità che i componenti della società tutti devono rispettare ed finalizzato a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti.
Collaboratori. Tipologia di destinatari che comprende gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti ed i partner a qualunque titolo della società.

Fornitore. Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che fornisce un prodotto o servizio.
Istruzione. Disposizione sulle modalità di esecuzione di una determinata attività.
Miglioramento continuo. Processo finalizzato ad ottenere miglioramenti delle prestazioni dell'organizzazione della Società.
Organo di vigilanza e controllo. L'Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del Regolamento Interno, in analogia a quanto previsto nel Modello ex D.Lgs 231/2001.
Pericolo. Situazione, atto o accadimento che potrebbe provocare la violazione della normativa federale.
Politica per la prevenzione dei comportamenti in violazione della normativa. Obiettivi e indirizzi generali relativi alla prevenzione della violazione della normativa federale.
Protocollo. Metodo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Protocollo AIC/LND. Protocollo d'Intesa siglato tra AIC e LND nel 2014.
Riesame. Attività svolta per verificare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti.
Rischio. Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di una violazione.
Rischio accettabile. Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.
La Società. *ASD Olimpus Roma.*
Sistema Disciplinare (SD). Il sistema disciplinare contenuto nel Codice Etico e Regolamento Interno.
Soggetti in posizione apicale. Il Presidente o il Consiglio di amministrazione o i componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società, .
Soggetti sottoposti all'altrui direzione. Tutti i tesserati non compresi nei "soggetti in posizione apicale".
Stakeholders. I partner della società.
Tesserati. I soggetti tesserati in favore della Società quali calciatori, dirigenti etc.

3. I DESTINATARI

Sono destinatari del Codice Etico e Regolamento interno, obbligati ad osservare i principi e le regole in esso contenuti: i calciatori, il personale tecnico tesserato, i dipendetti ed i collaboratori, anche occasionali della ASD Olimpus Roma.
Sono altresì destinati obbligati del Codice Etico e Regolamento Interno, i consulenti, i fornitori, i partner della Società e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.
Il Codice Etico e Regolamento Interno sarà consegnato a tutti i soggetti interessati e sarà disponibile sul sito intere della Società: https://www.asolimpus.it

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1
I PRINCIPI GENERALI

1) IMPARZIALITA'

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni interpersonali, personali e sociali, la ASD Olimpus Roma evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose dei suoi interlocutori. La ASD Olimpus Roma è contraria e contrasta ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia e di violenza.

2) PROBITA'

Nell'ambito della loro attività sportiva, tutti i tesserati della ASD Olimpus Roma sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, la normativa sportiva applicabile, il Codice Etico e Regolamento Interno, i regolamenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della ASD Olimpus Roma può giustificare la loro inosservanza.

3) DOVERI DEI COLLABORATORI

Tutti i collaboratori della ASD Olimpus Roma, sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni, a comportamenti eticamente ineccepibili, atti a rispettare il rapporto di fiducia reciproca ed a consolidare l'immagine della Società.

4) IMPEGNO SOCIALE

La ASD Olimpus Roma è consapevole dell'importanza sociale dello sport e in particolare del calcio a 5. La Società fa propri i valori che l'attività sportiva rappresenta (parità di opportunità, FairPlay, aggregazione e socializzazione) e promuove iniziative di solidarietà, formazione e integrazione sociale volte a esaltare la funzione educativa dello sport.

In considerazione dei predetti valori ed in particolare della funzione di integrazione sociale che l'attività sportiva rappresenta, la società incoraggia e promuove iniziative volte ad avvicinare i giovani e non giovani allo sport.

5) RAPPORTI TRA DIPENDENTI E COLLABORATORI

I rapporti tra i tesserati, i dipendenti e i collaboratori della Società devono essere sempre improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

6) POLITICA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI

La ASD Olimpus Roma si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possono lavorare nel rispetto dei principi e dei valori etici condivisi, anche in considerazione del Protocollo AIC/LND.

La ASD Olimpus Roma non tollera nessuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione per motivi personali o di lavoro, da parte di qualunque dipendente o collaboratore verso un altro dipendente o collaboratore ovvero terzo.

7) IL SETTORE GIOVANILE

Valore primario per la ASD Olimpus Roma è la promozione dei valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione al rispetto reciproco e delle regole.

A tal fine la ASD Olimpus Roma richiede l'osservanza da parte di tutti i tesserati, i dipendenti, i collaboraroti, giocatori e di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore gio-

vanile, dei principi, degli obblighi e dei divieti generali sopra citati e di quelli specifici qui enunciati.
La ASD Olimpus Roma fa obbligo di vigilare costantemente sui minori affidati alla Società, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza.
Le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo di correttezza morale; la ASD Olimpus Roma non tollera nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico.
La guida e l'educazione dei giovani devono essere condotte in accordo con i modelli che valorizzano i principi etici e umani ed il FairPlay nello sport in particolare. La ASD Olimpus Roma richiede il massimo impegno per perseverare la salute psicologica e fisica dei giovani: essa ribadisce il proprio sforzo al fine di scongiurare la pratica del doping e dei comportamenti che posso implicare, anche indirettamente, l'abuso e lo sfruttamento commerciale dei ragazzi. La Società si adopera a che nell'allenamento e nelle competizioni siano sviluppate le competenze tecniche di tipo motorio, uno stile competitivo sicuro e sano, il positivo concetto di se stessi e buoni rapporti sociali.
I dirigenti, gli allenatori e gli accompagnatori sono tenuti a trasmettere ai giocatori il Codice Etico della Società e sarà loro cura sensibilizzare i genitori degli atleti affinché il loro atteggiamento non interferisca nelle scelte societarie.
Ogni atleta per partecipare alla vita della ASD Olimpus Roma si dovrà attenere al presente Codice Etico e Regolamento Interno; l'atleta deve avere un contegno rispettoso, tollerante, solidale con il gruppo e seguire gli insegnamenti degli allenatori. L'atleta deve evitare atteggiamenti antisportivi in generale, danneggiare materiali, mezzi e strutture della Società o di terzi.

CAPITOLO 2
REGOLAMENTO INTERNO

2.1. Abbigliamento e materiale in dotazione

Durante le manifestazioni sportive, le sedute di allenamento, gli incontri, gli eventi organizzati dalla Società e/o dalla F.IG.C., gli atleti devono indossare il materiale dato in dotazione dalla Società con ordine e pulizia.
Durante gli allenamenti, le gare o manifestazioni sportive, il materiale in dotazione deve essere riposto ordinatamente all'interno degli spogliatoi oppure al di fuori degli stessi sempre con ordine e senza arrecare alcun intralcio.
Durante gli allenamenti e durante le partite non dovranno essere indossati anelli, collane, orologi o altri accessori personali che possano arrecare danno a se stessi, ai compagni e agli avversari.

2.2. Comportamento degli atleti

Gli atleti che nelle sedute di allenamento non potranno essere presenti, dovranno personalmente dare comunicazione ai dirigenti competenti o al proprio tecnico, motivandone l'assenza.
L'atleta deve informare il proprio tecnico di ogni malattia o sintomo che potrebbe pregiudicare la propria salute nell'attività agonistica: a titolo esemplificativo, dolori muscolari, febbre, allergie, stati di malessere generale etc.

L'atleta deve informare tempestivamente i proprio tecnico o i dirigenti competenti di eventuali malattie "esantematiche" e/o "contagiose" nel rispetto della propria salute e di quella dei compagni di squadra.
Le dimenticanze di materiale, i ritardi non giustificati ed eventuali problematiche disciplinari, ad eccezione di quanto presente nel Codice Etico e Regolamento Interno, saranno oggetto di valutazione per eventuali sazio da parte della Società, eventuali perseveranza avranno conseguenze disciplinari, nel rispetto del Protocollo AIC/LND.
Non sono tollerati comportamenti antisportivi quali maltrattamenti, prese in giro, derisioni, bestemmie e parole fuori luogo verso i propri compagni di squadra, gli arbitri e gli avversai, pena provvedimenti disciplinari.
Gli atleti devono rispettare il Codice Etico e Regolamento Interno della Società, gli orari degli allenamenti e delle convocazioni; applicarsi nell'attività sportiva con il massimo impegno nel rispetto dei loro compagni, avversari, allenatori e dirigenti.
Gli atleti devono custodire con cura i materiali della Società, avere un aspetto dignitoso, usare un linguaggio appropriato, un comportamento educato e consolo alle aspettative ed all'immagine della Società.
Gli spogliatoi della Società e delle strutture Ospitanti devono essere sempre lasciati in ordine. Qualora gli atleti provochino danni saranno sottoposti a sanzioni disciplinari, nel rispetto del Protocollo AIC/LND. La pulizia delle scarpe deve essere sempre effettuata all'esterno delle strutture negli appositi spazi dedicati; non devono essere usati palloni o attrezzature varie all'interno degli spogliatoi se non autorizzati; gli atleti devono controllare che docce, lavabi, ecc, siano sempre in ordine al termine del loro uso ed avvisare i dirigenti di eventuali problematiche degli stessi.
L'accesso agli spogliatoi ed all'area allenamento/gara è consentito esclusivamente agli atleti, tecnici e dirigenti della Società; l'accesso ai suddetti spazi non è concesso per nessun motivo ai genitori, parenti se non autorizzati dai dirigenti e/o dal tecnico stesso.

2.3. Rapporti con i famigliari degli atleti

I dirigenti sono a disposizione dei familiari degli atleti per tutte le informazioni necessarie "di carattere non tecnico". Per qualsiasi informazione, delucidazione "di carattere tecnico" l'unico interlocutore è l'allenatore titolare della squadra.
La ASD Olimpus Roma non ammette ingerenze da parte dei genitori e parenti degli atleti e/o intromissioni di carattere tecnico sportivo per quanto riguarda convocazioni, ruoli, tempi di gioco, modalità di gioco e di allenamento, di esclusiva competenza del responsabile del settore giovanile condivisa con tecnici istruttori della società.
La ASD Olimpus Roma auspica la condivisione del Codice Etico societario attraverso un comportamento educato, dignitoso ed un linguaggio appropriato da parte dei genitori e dei parenti degli atleti, in particolare durante lo svolgimento delle attività della Società.

2.4. Rapporti gerarchici all'interno della Società

I rapporti tra i livelli di responsabilità, connessi alle differenti posizioni gerarchiche esistenti nella società, devono svolgersi con lealtà e correttezza nel rispetto del segreto d'ufficio.
Tutti i responsabili di specifiche attività e delle strutture organizzative devono esercitare poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività e prudente equilibrio, rispettando la dignità della persona dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la crescita professionale.

2.5. Salute e sicurezza sul lavoro

La ASD Olimpus Roma si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei pericoli e relativi rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori ed operando per perseverare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale dei collaboratori. Le attività della società si svolgono nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. La ASD Olimpus Roma si impegna, altresì, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, per la sicurezza di tutti coloro che usufruiscono dei servizi di intrattenimento sportivo.

2.6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nello svolgimento di trattative di qualsiasi altra attività nei confronti della FIGC la ASD Olimpus Roma si comporta correttamente con trasparenza. I rapporti della ASD Olimpus Roma con gli Uffici e collaboratori della FIGC si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: la ASD Olimpus Roma non intende creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti.

2.7. La comunicazione aziendale

La comunicazione, l'interno ed all'esterno della Società, deve essere chiara, precisa e veritiera, per evitare la diffusione di notizie e informazioni erronee.

Tutti i tesserati non possono rilasciare interviste o dichiarazioni agli organi di stampa se non autorizzati dal Capo Ufficio Stampa che di volta in volta deciderà in base alle richieste ricevute. Tutti se tesserati devono salvaguardare il buon nome della società nei propri canali social utilizzati (Facebook, Instagram, etc.)

2.8. Protezione del patrimonio della Società

Ogni collaboratore ha la responsabilità della conservazione e della protezione dei beni e degli strumenti che gli sono personalmente affidati per il lavoro e deve contribuire a garantire la salvaguardia dell'intero patrimonio aziendale.

In ogni caso, i documenti afferenti l'attività della Società, gli strumenti di lavoro in ogni altro bene, materiale ed immateriale, di proprietà della stessa devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali della Società e con le modalità da essa fissate.

CAPITOLO 3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

3.1. Il CODICE DI GIUSTIZIA SPORTIVA DELLA FIGC

Il Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, approvato dalla Giunta Nazionale del CONI con deliberazione n. 258 dell'11 giugno 2019, disciplina le fattispecie dei comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e regola l'ordinamento processuale sportivo (art.1 CGS).

Esso si applica *"alle società, ai dirigenti, agli atleti, ai tecnici, agli ufficiali di gara e ad ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale"* nonché *"ai soci, e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle società, alle persone comunque addette a servizi delle società stesse e a coloro che svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse di una società comunque rilevante per l'ordinamento federale"*. (art 2 CGS).

Mediante l'art. 4, il Codice di Giustizia Sportiva fissa i principi generali ai quali tutti i soggetti dell'ordinamento sportivo devono attenersi ovvero: *"l'osservanza dello Statuto, del Codice, delle NOIF nonché delle altre norme federali e osservano i principi della lealtà, della correttezza e della probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva"*.

Le persone fisiche sono responsabili delle violazioni commesse ai sensi dell'art. 5, mentre l'art. 6 CGS è dedicato specificatamente alla responsabilità delle società.

Il legislatore sportivo ha configurato per le società due tipi di responsabilità, ai sensi dell'art. 6 CGS, soggettiva ovvero oggettiva.

La società pertanto è responsabile sia per fatti e comportamenti assunti dai propri dirigenti, sia nel caso in cui tali comportamenti siano stati assunti dai propri tesserati, senza che la medesima società ne fosse a conoscenza. Vi è inoltre una presunzione di responsabilità per la società coinvolta in illeciti commessi a suo vantaggio, a prescindere dal soggetto che risulta aver commesso il fatto, ma la responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito (art. 6, comma 5 del CGS).

Infine, il Codice di Giustizia Sportiva, prevede una *"scriminante o attenuante della responsabilità della società"* qualora quest'ultima dimostri di aver adottato un modello organizzativo, di gestione e controllo idoneo, efficace e funzionante, così come indicato nell'art. 7 dello Statuto della FIGC.

3.2. LO STATUTO DELLA F.I.G.C.

Lo Statuto della FIGC, approvato dal CONI in data 2.12.2020, con deliberazione n. 404 della Giunta Nazionale, ai sensi dell'art. 7, prevede la possibilità, per *"le società che partecipano ai campionati nazionali, di adottare modelli di organizzazione, gestione controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto"*.

Affinché la scriminante o attenuante sia efficace, è necessario che il suddetto modello contenga: 1) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della normativa vigente ed a rilevare situazioni di rischio; 2) l'adozione di un codice etico, di procedure decisionali e meccanismi di controllo; 3) un sistema disciplinare; 4) un organismo di controllo e vigilanza.

L'adozione del modello, e la successiva eventuale valutazione in merito alla idoneità ed efficacia, è rapportata alla dimensione della società e del livello agonistico in cui essa si colloca.

Il legislatore sportivo, quindi, non ha riservato alle società prettamente professionistiche l'adozione di tali modelli, finalizzati alla prevenzione di eventuali pratiche illecite ma, piuttosto, ha riservato alle singole società, partecipanti a campionati nazionali, la possibilità di valutare l'adozione del modello più adeguato alle proprie esigenze anche in base alla propria organizzazione.

Specificatamente, nel calcio a 5, la Divisione Calcio a 5 di concerto con il Consiglio Federale, non ha indicato alcuna linea guida per la redazione e applicazione di detto modello alle società partecipanti ai campionati nazionali, lasciando quindi alla discrezione delle singole compagini il tipo di modello da adottare.

La normativa sportiva prevede l'adozione di un Modello, sulla falsa riga di quello di cui al D.Lgs 231/01, improntato sulla prevenzione e verifica dei rischi relativi alla commissione delle violazioni e degli illeciti previsti dalla normativa della FIGC.

La F.I.G.C. ha, infatti, specificamente disposto che "*Si ritiene opportuno evidenziare che i Modelli di prevenzione, adottati in base alle presenti Linee guida, adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva, perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito "Modelli231"). Ed infatti i Modelli di prevenzione sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice Penale che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D.Lgs. 231"*[1].

Il modello organizzativo "FIGC" ed il modello organizzativo ex D.Lgs. potranno essere coordinati ed interagenti. Infatti, l'art. 29 del Codice di Giustizia Sportiva[2] prevede espressamente l'esonero della responsabilità della società calcistica per i comportamenti dei propri "sostenitori" qualora sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire comportamenti della specie di quelli che di solito si verificano.

Il modello di previsione ed organizzazione, inoltre, risulta di fondamentale importanza nel caso di violazioni quali i casi di illecito sportivo, ovvero l'alterazione, sia anche solo tentata, di gare da parte di propri tesserati (responsabilità diretta ed oggettiva) ovvero da parte di terzi estranei (responsabilità presunta) di cui potrebbero rispondere anche le società sportive, con l'applicazione di sanzioni molto gravi.

L'adozione ed attuazione del Modello di prevenzione ed organizzazione da parte di una società calcistica può consentire di evitare, o comunque ridurre, il grado di responsabilità della società stessa nel caso in cui si verifichino illeciti sportivi o penali, da parte di soggetti legati alla società.

Il modello di prevenzione ed organizzazione, o meglio il Codice Etico e Regolamento Interno, per la ASD Olimpus Roma, rappresenta uno strumento fondamentale al fine di prevenire la realizzazione di comportanti sportivi scorretti o di illeciti sportivi ovvero comunque al fine di evitare di imputare alla stessa Società le conseguenze disciplinari connesse all'eventuale riconoscimento di responsabilità.

3.3. IL D.LSG N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha previsto la possibilità, attribuire la responsabilità penale agli enti (organizzazioni), in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, nel caso in cui questo avvenga a "vantaggio" dell'organizzazione oppure anche solamente "nell'interesse" della stessa.

Mediante l'attività di valutazione ex post può essere individuato il "vantaggio", ovvero mediante un'attività finalizzata a verificare se la società si sia effettivamente avvantaggiata del fatto commesso dal soggetto collaboratore.

L'individuazione di un "interesse" prevede, invece, un'attività valutativa ex ante,

---

[1] C.U. n. 96/A del 3 ottobre 2019.

[2] C.U. n. 139 del 17 giugno 2019.

cioè indirizzata a verificare, prima della commissione del fatto, se ed in che misura lo stesso potrebbe comportare un interesse a che venga commesso.

Ovviamente, il reato può essere commesso tanto sia da soggetti in posizione apicale sia da altri soggetti, con inclusione anche di coloro i quali non risultano nell'organigramma societario.

I soggetti apicali sono coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, di amministrazione oppure di direzione dell'ente, comunque tutte le persone che esercitano la gestione ed il controllo, anche di fatto, della società.

Tutti gli altri rivestono il ruolo di sottoposti.

La distinzione opera anche come diverso criterio di responsabilità applicabile.

In caso di fatto posto in essere da soggetti in posizione apicale, l'ente non risponde se dimostra di aver assunto le misure necessarie ad impedire la commissione di reati/illeciti del tipo di quello realizzato.

Il comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa fornire la prova che l'organo dirigente ha adottato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione, nonché di aver costituito l'Organismo di Vigilanza e Controllo dotato di autonomi poteri che abbia effettivamente svolto il controllo adeguato. Inoltre, è necessario che il reato sia su iniziativa personale di un soggetto in posizione apicale, che abbia agito in maniera fraudolenta per sottrarsi alla vigilanza dell'Organismo.

In relazione all'operato dei subordinati, l'ente è responsabile se la realizzazione del fatto sia stata resa possibile dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza.

In questo caso l'onere della prova ricade su chi attiva l'incolpazione.

Se i collaboratori hanno agito nel proprio esclusivo interesse ovvero nell'esclusivo interesse di terzi, la società non risponde, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi ricollegabili a:

• verifica periodica ed eventuale modifica del modello nel caso in cui si manifestino violazioni significative violazioni delle prescrizioni oppure nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;

• definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si veda quanto previsto nel sistema disciplinare adottato).

Successivamente, il D.Lgs, 231/01 individua il regime sanzionatorio, elenca dettagliatamente i reati la cui realizzazione comporta il riconoscimento di responsabilità anche in capo alla società, individua i presupposti per ottenere l'esonero della responsabilità dell'ente e specifica il contento che il modello organizzativo deve adottare

CAPITOLO 4
DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

4.1. Presentazione della società ASD Olimpus Roma

La ASD Olimpus Roma, ha sede legale in Roma - C.F. 97735090587.

La Società, ai sensi dello statuto e atto costitutivo, persegue il seguente scopo sociale :

"L'Associazione è apolitica e non ha scopi di lucro. L'Associazione ha per finalità l'organizzazione, lo sviluppo e la diffusione dell'attività agonistica, ricreativa e/o di ogni

altro tipo di attività, motoria e non, con particolare riferimento alla disciplina del calcio a 5, compresa l'attività didattica per l'avvio, l'aggiornamento ed i perfezionamento dell'attività sportiva e si impegna alla repressione dell'uso di sostanza o di metodi che possano alterare le naturali prestazioni degli atleti nelle attività sportivo-agonistiche. OMISSIS
L'Associazione si impegna ad esercitare le proprie attività osservando i principi e le norme sportive al fine di salvaguardare la funzione educativa, popolare, sociale e culturale dello sport."

4.2. Amministrazione della ASD Olimpus Roma

La ASD Olimpus Roma, associazione dilettantistica senza scopo di lucro, è amministrata dal 1) Consiglio Direttivo, eletto direttamente dall'assemblea ordinaria e costituito esclusivamente da soci, composto dal Presidente (che è anche il Presidente dell'Associazione), dal Vicepresidente e dal segretario; e dal 2) Presidente dell'Associazione, il quale è legale rappresentante dell'Associazione e la rappresenta anche di fronte ai terzi ed in eventuali giudizi.

CAPITOLO 5
ADOZIONE DEL CODICE ETICO E REGOLAMENTO INTERNO

5.1. Obiettivi e campo di applicazione

La società ASD Olimpus Roma, in considerazione a quanto indicato dal Consiglio Federale, dallo Statuto e del Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, nonché in considerazione del campionato nazionale di competenza, ha deciso di dotarsi di un "Codice Etico e Regolamento Interno" in linea con le prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto della FIGC, affinché sia in grado di prevenire la commissione di comportamenti in violazione della normativa sportiva ed illeciti sportivi.

La società intende mantenere e supportare il rapporto di fiducia con i propri stakeholders, sportivi, economici e sociali.

Il Codice Etico, contenente i principi cui attenersi nello svolgimento delle attività nonché gli impegni e responsabilità dei propri collaboratori ed è finalizzato anche a rafforzare il rapporto di fiducia con gli stakeholders.

Il presente documento, insieme ai documenti societari, mirano alla gestione trasparente e corretta della società così da ridurre il rischio di commissione di comportamenti in violazione della normativa federale ovvero rendere tale rischio "accettabile".

La società ASD Olimpus Roma ha, infatti, predisposto il presente documento, anche a seguito di fatti nei quali suo malgrado si è trovata indirettamente coinvolta, al fine di attuare tutti i controlli possibili e necessari affinché venga scongiurata la possibilità di realizzazione dell'evento violativo della normativa federale.

5.2. Impegno della Direzione

Gli organi apicali della società, supportano l'attuazione, lo sviluppo e l'aggiornamento del Codice Etico e Regolamento Interno anche per migliorarne costantemente la sua efficacia. A tal fine:

- hanno adottato, promosso e divulgato il Codice Etico e Regolamento Interno;
- individuano gli obiettivi per ogni processo, anche in conseguenza delle capacità della società;

- procedono con effettuare riesami dei processi;
- assicurano la disponibilità di risorse strutturali ed economiche.

5.3. I Destinatari del Codice Etico e Regolamento Interno

Il Codice Etico e Regolamento è vincolante per i seguenti soggetti:

a) coloro che rivestono nella società funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione;

b) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), come ad esempio staff sportivo, calciatori, allenatori ecc…

Di seguito tali persone saranno individuate come i 'destinatari'.

5.4. La funzione del Codice Etico e Regolamento Interno

L'adozione, sviluppo ed applicazione del Codice Etico e Regolamento Interno hanno come obiettivo quello di migliorare il sistema di controllo interno affinché sia limitato il rischio di commissione di comportamenti in violazione della normativa federale.

In questo senso, il Codice Etico e Regolamento Interno deve:

- individuare le attività svolte all'interno della società che possono comportare aree di rischio di commissione dei comportamenti in violazione della normativa;
- analizzare i potenziali rischi in relazione alle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illegittimi nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento affinché venga garantita la riduzione del rischio di commissione dei comportamenti violativi riconducendolo ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole con linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività nei settori "sensibili";
- definire un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente la possibile esistenza ed insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- attribuire ad un Organismo di Vigilanza, in analogia a quanto previsto nel D.LGS 231/01, le specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Codice Etico e Regolamento Interno;
- definire un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Codice Etico e Regolamento Interno.

La società ASD Olimpus Roma intende quindi adottare il presente Codice Etico e Regolamento Interno idoneo ad impedire o a ridurre la possibilità che si verifichino comportamenti in violazione della normativa federale, a meno che non siano conseguenza di un aggiramento fraudolento del Codice Etico e Regolamento Interno da parte dell'autore della condotta incriminata.

5.5. Realizzazione del Codice Etico e Regolamento Interno.

Il Codice Etico e Regolamento Interno è stato realizzato attraverso i seguenti step operativi:

- analisi della documentazione della società (atto costitutivo, statuto, planimetria struttura sportiva, etc.);

- analisi del rischio della commissione di violazioni con identificazione delle aree a rischio;
- analisi ed identificazione delle procedure atte ad evitare la commissione delle violazioni;
- predisposizione o adeguamento del Codice Etico e Regolamento Interno;
- organizzazione e disciplina dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

5.6. Struttura del Regolamento Interno.

Il Codice Etico e Regolamento Interno adottato dalla società ASD Olimpus Roma è composto da una Parte Generale, che comprende la parte introduttiva ed esplicativa idei principi e valori dell'Associazione (Codice Etico), l'individuazione della normativa in vigore ed il Regolamento interno; e da una parte Parte Speciale con apposite sezioni relative alle tipologie di violazione, analisi dei settori della società più a rischio di commissione, con indicazione delle procedure adottate dalla società e relative sanzioni.

5.7. Risorse umane

Per una ottimale applicazione del Codice Etico e Regolamento Interno, è preferibile che i tesserati che svolgono attività idonee alla commissione di violazioni ovvero comunque a rischio, siano competente sulla base di informazione, istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriate ed adatte al ruolo ricoperto.

La ASD Olimpus Roma, quindi:
- fornisce informazione e formazione al proprio interno qualora ne ravveda la necessità;
- valuta l'efficacia delle azioni intraprese;
- divulga il contenuto del Codice Etico e Regolamento Interno.

Vista la natura particolare dei rapporti esistenti all'interno di una realtà dilettantistica, la società adotta, ove possibile, applicando anche per similitudine ovvero analogia, le disposizioni contenute nelle contrattazioni collettive di riferimento e del Protocollo d'Intesa LND/AIC.

5.8. Infrastrutture

La società SSD Olimpus Roma determina, fornisce e mantiene le infrastrutture necessarie per conseguire la costante conformità ai requisiti del Regolamento Interno.

Per "infrastrutture" si intendono, se ed in quanto applicabili o rientranti in tale struttura normativa:
- edifici, spazi di lavoro e servizi connessi;
- apparecchiature di processo (sia hardware sia software).

5.9. Ambiente di lavoro

La società ASD Olimpus Roma gestisce l'ambiente di lavoro in maniera tale da conseguire la conformità ai requisiti del Codice Etico e Regolamento Interno.

5.10. Risorse Finanziarie

La società ASD Olimpus Roma stabilisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie anche affinché si possa prevenire la commissione di comportamenti in violazione della normativa sportiva, mediante la predisposizione di sistema di controllo e gestione idoneo.

5.11. Gestione dei fornitori

La società ASD Olimpus Roma chiede a tutti i fornitori di beni e servizi il rispetto dei valori espressi nel Codice Etico, conosciuto e conoscibile mediante pubblicazione online sul proprio sito internet.

La società si riserva il diritto di verificare se eventuali fornitori violino i principi del Codice Etico, riservandosi gli opportuni provvedimenti.

5.12. Aggiornamento del Codice Etico e Regolamento Interno: modifiche ed integrazioni.

Il Codice Etico e Regolamento Interno potrà essere aggiornato qualora le procedure si dovessero dimostrare insufficienti o non idonee a prevenire ed evitare la commissione di reati ovvero illeciti sportivi.

Le modifiche o integrazioni del Codice Etico e Regolamento Interno potranno essere adottate dal Presidente, anche su indicazione ed impulso dell'Organismo di Vigilanza, il quale comunque è deputato ad esprimere il proprio parere in relazione ad ogni caso di aggiornamento.

I responsabili dei vari settori societari sono tenuti, ciascuno per le proprie competenze ed in relazione alla propria area, a verificare annualmente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati o illeciti.

Qualora il responsabile del settore riscontri l'esigenza di modifiche e/o aggiornamenti, dovrà predisporre una relazione anche documentata da presentare al Consiglio Direttivo, al Presidente ed all'Organismo di Vigilanza, a questi ultimi spetterà la possibilità di avanzare le proposte di modifica necessarie.

CAPITOLO 6
ELEMENTI COSTITUTIVI DEL REGOLAMENTO INTERNO

6.1 Premessa

Il Codice Etico e Regolamento Interno comprende i protocolli (procedure) atti ad evitare o comunque prevenire la commissione di comportamenti in violazione della normativa federale, così come indicati dalla stessa FIGC, in relazione al propio campionato di appartenenza, in assenza di disposizioni da parte della Divisione Calcio a 5.

Pertanto:

- è necessaria l'adozione contestuale di un Codice Etico;
- le misure devono essere idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo;
- è necessaria l'individuazione di procedure per indicare in modo inequivoco le responsabilità;
- deve essere istituito e, poi, reso operativo, l'Organismo di Vigilanza, quale organo di controllo;
- deve essere introdotto a presidio dell'efficacia del Regolamento un sistema disciplinare;
- devono essere individuati i settori ove si possono verificare rischi di commissione di violazioni della normativa federale sportivi.

6.2. Il Codice Etico della ASD Olimpus Roma

Il Codice Etico è il documento attraverso cui sono formalizzati i diritti, i doveri e le responsabilità della società nei rapporti interni ed esterni e in relazione ai valori e agli obiettivi perseguiti in tali termini dal Regolamento Interno.

Il Codice Etico aiuta l'attività di prevenzione e contrasto di violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari ed è vincolante per tutti i tesserati, i collaboratori e staff della società ASD Olimpus Roma cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservarne le prescrizioni.

La società ASD Olimpus Roma provvederà a distribuire il Codice Etico a tutti i soggetti interni alla società stessa, inserendolo anche nel sito web ufficiale, affinché ne venga assicurata la massima diffusione.

6.3. Processi Sensibili

Con riferimento ed in ragione della specifica attività esercitata dalla società, sono ritenute potenzialmente realizzabili le fattispecie previste per le violazioni che seguono.

Tali ipotesi sono previste nel Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, individuate nelle "Sezioni" della Parte Speciale, in uno con l'evidenziazione del sistema e delle procedure di controllo poste a presidio di tali aree.

6.4. Le politiche e le procedure societarie.

La società ASD Olimpus Roma – per garantire a tutti i destinatari un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività societarie e dei vincoli ai quali attenersi – ha predisposto procedure interne, che fanno parte essenziale del presente Codice Etico e Regolamento Interno, finalizzate ad assicurarne l'efficacia.

Tali procedure sono integrate nelle sezioni della "Parte Speciale", del Codice Etico e Regolamento Interno, che raccoglie tutti i principi, gli obblighi ed i divieti relativi al Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, che debbono essere rispettati da tesserati, dipendenti, collaboratori e terzi che entrano in rapporto con la società, di cui non viene data divulgazione esterna sia al fine di tutelare la riservatezza dei soggetti indicati (persone a cui viene affidata una specifica responsabilità), sia perché la preventiva conoscibilità del documento potrebbe aumentare il rischio di condotte atte a violarlo.

In particolare, le SEZIONI sono le seguenti:

¬ Sezione I: Doveri generali di comportamento e riservatezza
¬ Sezione II: Dichiarazioni lesive
¬ Sezione III: Divieto di scommesse e obbligo di denuncia
¬ Sezione IV: Prevenzione di fatti violenti
¬ Sezione V: Fatti violenti dei sostenitori
¬ Sezione VI: Comportamenti discriminatori
¬ Sezione VII: Illecito sportivo e obbligo di denuncia
¬ Sezione VIII: Violazioni in materia gestionale ed economica
¬ Sezione IX: Doveri e divieti in materia di tesseramenti, trasferimenti, cessioni e controlli societari.
¬ Sezione X: Condotte nei confronti degli ufficiali di gara.

6.5. Il sistema di deleghe e l'esercizio di poteri delegati.

Nel quadro organizzativo e gestionale, il soggetto che detiene i poteri statutari di rappresentanza della società ASD Olimpus Roma, può conferire – al solo fine di assicurare l'efficace svolgimento delle attività operative – ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi, (deleghe) nel rispetto delle disposizioni statutarie e del codice civile.

CAPITOLO 7
ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Premessa

Nel caso si realizzino ipotesi di comportamenti illegittimi previsti dal Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, è necessario, affinché si possa configurare l'applicazione dell'esimente specifica che sia stato affidato a un organismo della società – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Regolamento Interno, nonché di proporne l'eventuale aggiornamento.

7.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza – Nomina e revoca.

In considerazione dell'attuale assetto gestionale della società, l'organo direttivo della società ASD Olimpus Roma provvede – unitamente all'adozione del Codice Etico e Regolamento Interno – alla nomina di un Organismo di Vigilanza, analogo a quello previsto dal D.Lgs. 231/01 (di seguito "OdV"), avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Codice Etico e Regolamento Interno, oltre che di proporne l'aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria sul Modello Organizzativo 231/01, prese di riferimento per analogia, suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio Direttivo o comunque dai poteri apicali della Società, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo formato da due soggetti, i cui componenti – che possono essere individuati tra soggetti interni o esterni alla società – devono comunque avere le qualità richieste per effettuare i loro compiti assicurando professionalità e competenza.

L'incarico avrà ordinariamente durata annuale, rinnovabile a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza del Presidente, è ammessa:
- in tutti i casi in cui il soggetto esterno comunque commetta una delle violazioni;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.);
- nei casi di impossibilità sopravvenuta.

7.3. Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti, di tipo etico e professionale, per la nomina a componente dell'OdV:
- autonomia: l'organo deve avere "autonomi poteri di iniziativa e controllo" ovverosia libertà d'azione e di autodeterminazione;
- indipendenza ed onorabilità: intese nel senso dell'inesistenza di un conflitto di interessi e di esistenza di una indipendenza nei confronti della Società;

- professionalità: i componenti devono avere competenze o esperienze professionali e/o etiche tali da garantire l'efficace svolgimento dell'attività richiesta.

7.4. Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della società ASD Olimpus Roma è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e Regolamento Interno adottato dalla società.

In particolare, per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Regolamento Interno: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della società corrispondano al Codice Etico e Regolamento Interno predisposto;
- verifica efficacia del Codice Etico e Regolamento Interno;
- proporre l'aggiornamento del Codice Etico e Regolamento Interno.

7.5. Violazione e sanzioni.

L'OdV non è organo abilitato ad irrogare sanzioni disciplinari, tuttavia ha il compito di rilevare e comunicare al Presidente ed al Coniglio Direttivo le eventuali violazioni del Codice Etico e Regolamento Interno rilevate.

7.6. Reporting.

L'OdV redige una relazione ogni qualvolta ne ravvisi la necessità, trasmessa all'organo di gestione, nella quale:

- sono elencate le criticità rilevate;
- sono ipotizzate le possibili modificazioni da adottare in considerazione delle eventuali criticità e/o modificazioni legislative.

7.7. Poteri dell'OdV.

L'OdV, per potere svolgere le funzioni di cui è affidatario, potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Codice Etico e Regolamento Interno;
- proporre quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;
- segnalare i casi di mancata attuazione del Codice Etico e Regolamento Interno al Presidente o al Consiglio Direttivo.

L'OdV collaborerà con i soggetti i posizione apicale e potrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

All'OdV devono essere segnalate tutte le informazioni/criticità rilevanti per un'efficace attuazione del Codice Etico e Regolamento Interno.

7.8. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e, compiute le necessarie verifiche, dovrà accertare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se sia effettivamente avvenuta la contestata violazione del Codice Etico e Regolamento Interno. In caso di riscontro, l'Organismo dovrà informare dell'esito dei suoi accertamenti i soggetti in posizione apicale, per dare corso ai relativi provvedimenti disciplinari.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo), il cui accesso è riservato all'OdV ed al Presidente. Quest'ultimo può autorizzare preventivamente l'accesso da parte di soggetti diversi.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7.9. Modalità delle segnalazioni.

È istituita una casella di posta intestata all'OdV (all'indirizzo: odv@olimpus.it) a cui tutti i tesserati, collaboratori e terzi destinatari del Codice Etico e Regolamento Interno possono fare segnalazioni dirette e comunicazioni. Le figure apicali della società sono obbligate a fare le segnalazioni di cui al precedente paragrafo per fatti commessi dai loro sottoposti.

L'OdV, ricevuta una segnalazione, è tenuto a verificarne la fondatezza e, se necessario, a sentire l'autore della comunicazione. Accertato quanto comunicatogli, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente o al Consiglio Direttivo della Società.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione denunce anonime che ipso oculi appaiano destituite di fondamento.

L'OdV deve garantire la riservatezza delle comunicazioni ricevute al fine di evitare che possano verificarsi casi di ritorsione verso l'autore della segnalazione.

CAPITOLO 8
SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Principi generali.

Al fine di garantire l'efficacia del Codice Etico e Regolamento Interno, viene adottato un sistema disciplinare atto a reprimere illeciti e sanzionare i soggetti che compiono violazioni della normativa federale.

Il sistema disciplinare è rivolto a tutti i soggetti individuati come "destinatari".

L'adozione di misure disciplinari, ai sensi del Protocollo AIC/LND, è autonoma rispetto ad eventuali esiti di procedimenti avanti agli Organi di Giustizia Sportiva.

L'avvio del procedimento disciplinare avverrà nel rispetto del principio della immediatezza della contestazione e dell'applicazione della sanzione disciplinare.

Vi possono essere casi, di particolare gravità e che perpetrati nel tempo, comportino danni in capo alla Società, per il quali essa può procedere alla contestazione immediata del presunto illecito, disponendo anche la sospensione del rapporto in ottemperanza del Protocollo AIC/LND, con riserva di applicazione di una sanzione più adatta ed incisiva.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, coadiuvato dal Presidente.

8.2. Misure nei confronti dei dipendenti.

Il Codice Etico e Regolamento Interno della ASD Olimpus Roma sono da considerarsi quali principi insiti alla Società e, in quanto tali, la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività, della mancanza o del grado di colpa e valutando, in particolare:

• la volontarietà del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
• il comportamento complessivo dell'autore;
• il livello di responsabilità gerarchica dell'autore;
• l'eventuale condivisione di responsabilità con altri tesserati;
• le circostanze in cui si è verificata la violazione;
• l'importanza delle norme violate e le conseguenze che ne potrebbe derivare per la Società;
• il danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Le sanzioni disciplinari sono irrogate in ossequio al Protocollo AIC/LND e alla normativa federale, e potranno essere:

- richiamo verbalmente, per le mancanze lievi;
- ammonizione iscritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa, a seguito di apposito procedimento avanti agli Organi di Giustizia Sportiva;
- sospensione dall'attività, a seguito di apposito procedimento avanti agli Organi di Giustizia Sportiva;
- risoluzione del rapporto o revoca dell'incarico, a seguito di apposito procedimento avanti agli Organi di Giustizia Sportiva.

Per quesiti relativi a specifiche norme o chiarimenti sul presente Codice Etico e Regolamento Interno, i destinatari sono invitati a prendere contatto con il Direttore Generale e/o con il Direttore Sportivo.

APPROVATO E DELIBERATO IN ROMA 19 DICEMBRE 2022

Il Presidente della ASD Olimpus Roma
Andrea Verde