

TRAPANI SHARK S.R.L.

VIA DELLA CUBA N. 8 - 91100 - TRAPANI (TP)

Capitale sociale euro 10.000,00 i.v.

P.iva 04628590871

Rea di Trapani TP 202837

trapanishark@pec.it



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Delibera dell'amministratore unico del 26/09/2024

PARTE GENERALE

INDICE

PREMESSA

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLE REALTÀ SOCIETARIA

CAPITOLO 3 - ADOZIONE DEL MODELLO

CAPITOLO 4 - ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

CAPITOLO 5 - ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

CAPITOLO 6 - SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

CAPITOLO 7 - FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

CAPITOLO 8 - SISTEMA DISCIPLINARE

CAPITOLO 9 – LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

PREMESSA

La proprietà e la dirigenza del **TRAPANI SHARK S.R.L.** sono sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione ed immagine.

La Società, attenta all'esigenza di garantire il rispetto delle leggi dello Stato, delle norme dell'ordinamento sportivo in cui opera ed in ottemperanza alle Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva emanate dalla Federazione Italiana Pallacanestro il 31 agosto 2023, ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.

È parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo d.lgs. 231/2001 anche il Codice Etico che al suo interno comprende anche il Codice di condotta previsto ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 39/2021 ed il Modello organizzativo Safeguarding, già deliberato dall'Amministratore unico lo scorso mese di agosto con contestuale nomina del Responsabile Safeguarding.

I documenti di compliance sono pubblicati e consultabili nel sito internet istituzionale della società alla pagina "società trasparente", **www.trapanishark.it** dove viene indicato l'indirizzo di posta elettronica del professionista incaricato di ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza. In tal senso, si è deliberato che entrambe le funzioni di controllo sia come ODV che, come Responsabile Safeguarding, venissero affidate ad un unico soggetto.

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 – LA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 231/2001, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità degli Enti per alcuni specifici reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da parte di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (cosiddetti “soggetti apicali”) ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Oggi, dunque, in caso di commissione di un reato tra quelli specificamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 e nelle successive modifiche, accanto alla responsabilità penale della persona fisica si può ipotizzare anche una responsabilità della società.

Il Legislatore ha inteso considerare non tanto le ipotesi di attività illecita diretta posta in essere dall’ente, alle quali peraltro si potranno applicare le norme sanzionatorie con relativa facilità, quanto piuttosto l’ordinario operare economico dove la funzionalizzazione criminosa è un fenomeno piuttosto raro. In questo ambito la commissione di reati non deriva da un progetto sociale esplicito, quanto piuttosto da un difetto di organizzazione o di controllo da parte dei vertici aziendali.

La tipologia della responsabilità della persona giuridica è stata oggetto di diverse interpretazioni (penale, amministrativa, *tertium genus*), ma, ai fini che qui rilevano, è sufficiente evidenziare come anche una società possa andare incontro a conseguenze sanzionatorie importanti a seguito della commissione di reati accertati attraverso il processo penale.

Sotto il profilo strettamente sanzionatorio l’obiettivo è quello di coinvolgere l’attività ed il patrimonio della persona giuridica che abbia in qualche modo tratto vantaggio dalla commissione dell’illecito.

Per tutti i reati ritenuti presupposto della responsabilità della persona giuridica è prevista una sanzione pecuniaria, ma per le ipotesi di maggiore gravità sono altresì previste misure interdittive quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato, la pubblicazione della sentenza, l’interdizione dall’esercizio dell’attività.

La responsabilità della persona giuridica si fonda, dunque, sui seguenti distinti presupposti:

- la commissione di uno dei reati compresi tra quelli tassativamente indicati dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l’ente e che non abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi
- la commissione del reato da parte di soggetti apicali o da parte di soggetti sottoposti alla direzione ovvero alla vigilanza di questi ultimi
- la commissione del reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente

In presenza di tali presupposti potrà ravvisarsi anche una responsabilità della persona giuridica, salvo che la stessa non dimostri la sua completa estraneità rispetto al fatto di reato, dando prova di aver posto in essere le cautele imposte dal Legislatore per evitare la commissione di reati.

In particolare, la persona giuridica deve dimostrare di aver adottato un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la commissione di reati e di aver adeguatamente controllato la sua concreta applicazione attraverso l’istituzione di un Organismo di Vigilanza.

La società **TRAPANI SHARK s.r.l.** adotta pertanto il presente Modello di organizzazione ed istituisce il correlato Organismo di Vigilanza al fine di prevenire la commissione di qualsivoglia reato da parte di coloro che operano all’interno di esso.

1.2 I reati presupposto della responsabilità della persona giuridica

Il Legislatore, nel decennio intercorso dall’entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, ha ampliato notevolmente il novero dei reati per i quali sussiste la responsabilità della persona giuridica.

Di seguito vengono elencati tutti i reati evidenziando in grassetto quelli che interessano in particolar modo le società sportive che pertanto verranno analizzati compiutamente nella parte speciale con riferimento alla Società **TRAPANI SHARK s.r.l.** individuando le singole aree di rischio i protocolli generici e le procedure ai quali tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione della società debbono obbligatoriamente attenersi.

Nell'elencazione seguente viene anche indicato per comodità di ricerca del destinatario del Modello, il numero della Parte Speciale di riferimento.

Elemento cardine del presente Modello di Organizzazione è il Codice Etico, che rappresenta l'espressione della volontà aziendale in ordine alle modalità di esecuzione di ogni attività in qualsivoglia area o struttura. La violazione delle procedure o dei protocolli che si andranno ad implementare ovvero la violazione dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico comporta l'applicazione di rigide sanzioni a carico dell'autore come indicate nel successivo capitolo 8.

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023] – P.S. 1

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019] - P.S. 6

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015] – P.S. 7

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020] - P.S. 1

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016] -P.S. 5

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023], Corruzione tra privati art. 25 ter, lett. s-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - P.S. 2 – P.S. 9

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018] - P.S. 3

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021] - P.S. 4

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023] - P.S. 4

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021] - P.S. 4

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023] - P.S. 5

18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009] - P.S. 1

19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011] - P.S. 8

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019] - P.S. 10

23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020] - P.S. 11

24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto

26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito

della filiera degli oli vergini di oliva]

28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

1.3 Le sanzioni a carico della persona giuridica

Il sistema sanzionatorio previsto dal Legislatore del 2001 per gli illeciti dipendenti da reato prevede quattro distinti tipi di sanzioni:

- sanzione pecuniaria
- sanzione interdittiva
- confisca
- pubblicazione della sentenza

Le sanzioni pecuniarie

Ogni illecito previsto dal D. Lgs. 231/2001 comporta a carico della persona giuridica una sanzione di carattere pecuniario.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille ed ogni quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Il range sanzionatorio deve, dunque, porsi tra euro 25.822,00 ed euro 1.549.000,00.

I criteri di commisurazione delle sanzioni pecuniarie che il Giudice penale è tenuto ad osservare sono:

- gravità del fatto
- grado della responsabilità dell'ente
- attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di altri illeciti

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente per quei reati per i quali sono espressamente previste e quando si tratta di reato con profitto di rilevante entità commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Parimenti potranno essere disposte nel caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni.

La pubblicazione della sentenza

La sanzione della pubblicazione della sentenza può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata per una sola volta in uno o più giornali indicati dal Giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che possa essere restituita al danneggiato.

E' altresì prevista la confisca per equivalente, vale a dire la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore pari al prezzo o al profitto del reato, qualora non sia possibile eseguire la confisca dei profili economici direttamente ascrivibili all'illecito.

I profili sanzionatori per gli illeciti commessi dalle persone giuridiche possono, dunque, essere particolarmente rilevanti, sia sotto il profilo patrimoniale sia sotto il profilo dello svolgimento dell'attività. Anche per tale ragione i Destinatari del Modello di Organizzazione sono tenuti alla scrupolosa osservanza dei precetti, delle procedure e dei protocolli in esso contenuti.

Il Trapani Shark si riserva nei confronti dell'autore del reato l'azione di risarcimento danni.

1.4 Misure cautelari

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito previsto dal D. Lgs. 231/2001 e vi sono fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, può essere disposta dal Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, quale misura cautelare, quindi prima dell'accertamento della responsabilità attraverso il processo, una delle sanzioni interdittive.

E' altresì prevista la possibilità di disporre il sequestro dei beni dei quali è consentita la confisca, nonché il sequestro di carattere conservativo dei beni mobili e immobili a tutela delle garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.5 Gli adempimenti da assolvere per prevenire la responsabilità della persona giuridica

A) Il Modello di organizzazione quale condizione di esclusione della responsabilità

Il sistema concepito dal Legislatore del 2001 prevede che la persona giuridica possa essere ritenuta responsabile di un illecito derivante da reato nel caso in cui la commissione di tale reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

E' peraltro stabilito che deve considerarsi esclusa l'inosservanza di tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, *"ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (così sia l'art. 6, comma 1, lett. a sia l'art. 7, comma 2 D. Lgs. 231/2001).

La persona giuridica non sarà pertanto ritenuta responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 se prova che:

- è stato adottato ed attuato, prima della commissione del fatto di reato, un Modello idoneo a prevenire il reato contestato
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello.

La società potrà pertanto dare prova della sua buona organizzazione interna qualora abbia adottato un sistema di organizzazione e gestione della propria attività in grado di prevenire in concreto la commissione dei reati previsti quali presupposto dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Il Modello di Organizzazione è, dunque, un sistema di gestione che, partendo dall'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi determinati reati, prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

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

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione richiede in ogni caso una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. E' altresì necessario che sia previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Occorre precisare che nel caso di commissione di reati da parte di soggetti in posizione apicale la responsabilità dell'ente è presunta e grava sull'ente stesso l'onere di dimostrare la propria estraneità alla commissione dell'illecito.

Nel caso, invece, di commissione di reato da parte di un soggetto che non ricopra funzioni apicali, la responsabilità dell'ente deve essere dimostrata e l'onere della prova ricade, dunque, sulla pubblica accusa.

B) L'Organismo di Vigilanza quale esimente della responsabilità

L'adozione di un sistema di gestione dell'attività in linea con le disposizioni previste dal D.Lgs. 231/2001 non è elemento sufficiente per escludere a priori la responsabilità della persona giuridica in caso di commissione di reati.

L'art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. 231/2001 prevede, infatti, che la persona giuridica affidi il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione nonché la cura dell'aggiornamento ad un organismo nuovo, non previsto in precedenza, dotato di poteri di iniziativa e di controllo.

La persona giuridica non sarà pertanto ritenuta responsabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 se prova che:

- ha nominato un Organismo che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza)
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza

È pertanto istituito all'interno della compagine societaria della società **TRAPANI SHARK s.r.l.** l'Organismo di Vigilanza, al quale è demandato il compito di sorvegliare sull'applicazione dei precetti contenuti nel Modello di Organizzazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere ritenuto da tutti i Destinatari quale soggetto di riferimento per le comunicazioni inerenti possibili violazioni di Legge e potenziali condizioni per la commissione di reati.

Tutti coloro che operano per la società **TRAPANI SHARK s.r.l.** debbono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di possibili compimento di reati ovvero di violazione di procedure e protocolli ritenuti importanti dal presente Modello di organizzazione, sapendo che verrà tutelata la

massima riservatezza. L'omessa comunicazione viene ritenuta quale violazione del Modello di Organizzazione.

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

2.1 La società TRAPANI SHARK s.r.l.

La società TRAPANI SHARK, è la principale società di Pallacanestro della Regione Sicilia. Dalla stagione 2024/2025 il Trapani ritorna a disputare il campionato professionistico della massima serie dopo oltre trent'anni e dopo l'esaltante vittoria del campionato nazionale di Lega due di Basket.

2.2 La società TRAPANI SHARK s.r.l.

L'attuale assetto giuridico della società si cristallizza in data 13 giugno u.s. con la trasformazione della natura giuridica da società sportiva dilettantistica in società a responsabilità limitata obbligatoria per norma federale per la partecipazione al campionato di serie A.

La società ha per oggetto l'organizzazione e l'esercizio di attività sportive professionistiche e di attività a queste connesse o strumentali, ed 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, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive del CIO, della Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.), delle Federazioni Sportive Internazionali, del C.O.N.I., della Lega di Serie A e della Lega Due, nonché l'organizzazione dell'attività didattica per l'avvio, l'aggiornamento ed il perfezionamento nelle attività sportive dagli stessi organismi promossi.

- La società ha un capitale sociale di euro 10.000,00 i.v.
- Sede legale è in via della Cuba n. 8 nel Comune di Trapani
- Le unità lavorative alla data del 31 marzo 2024 sono state pari a 12
- La società ha la seguente Matricola F.I.P.050927
- Codice ateco 93.19.1: enti ed organizzazioni sportive, promozione di eventi sportivi.

Presso il Registro delle imprese di Trapani è altresì dichiarata l'attività di commercio al dettaglio di articoli sportivi di cui al codice ateco 47.64.1, l'attività di commercio al dettaglio di qualsiasi prodotto effettuato via internet codice ateco 47.91.1 e di ristorazione con somministrazione di cui al codice ateco 56.10.11.

2.3 STRUTTURE SPORTIVE

PALAZZETTO DELLO SPORT

La società svolge la sua attività sociale che principalmente è quella di Club sportivo partecipante dalla prossima stagione 2024/2025 al campionato nazionale di Pallacanestro presso il Palazzetto dello Sport del Comune di Trapani Ettore Daidone denominato "Palashark".

Il Nulla osta da parte della Commissione di vigilanza del Comune di Trapani per i pubblici spettacoli per l'utilizzo dell'impianto da parte della società sportiva è stato ottenuto il 2 maggio u.s.

Il Palashark s.r.l., ha attualmente la capienza di **4.325 posti a sedere** distribuiti tra parterre, gradinata, curva ed anello superiore.

Palestra Nunzio Nasi

Con riferimento alle attività sportive riguardanti l'attività del settore giovanile e del minibasket, la Società ha ottenuto l'autorizzazione da parte del Comune di Erice della palestra scolastica Nunzio Nasi in data 11 luglio 2024.

La società Trapani shark s.r.l. parteciperà ai seguenti campionati giovanili:

- under 19 gold
- under 17 eccellenza
- under 15 eccellenza
- under 14 gold
- minibasket

2.4 MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETA' TRAPANI SHARK s.r.l.

La Società ha adottato il seguente sistema di governance.

Assemblea dei Soci

Sono riservate alla competenza dell'Assemblea dei Soci quanto disciplinato dallo statuto sociale e dalla norma del Codice civile cui si fa rimando, quale a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- la nomina degli amministratori e la struttura dell'organo amministrativo;
- la nomina dei sindaci e del Presidente del collegio sindacale;
- le modificazioni dello Statuto;
- la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;
- la nomina dei liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione;
- la decisione in ordine all'esclusione di un socio.

LA SOCIETA' TRAPANI SHARK s.r.l. ha la natura giuridica di società a responsabilità limitata unipersonale in quanto l'intera quota di partecipazione è di proprietà della società SPORTINVEST s.r.l. con sede in Trapani nella via della Cuba n. 8 codice fiscale 02865310813 sport.investsrl@legalmail.it.

L'oggetto sociale della SPORT INVEST è quello dell'attività di holding operativa di cui al codice ateco 70.01 La società SPORTINVEST s.r.l. ha come unico socio la società LEOLD. SA. RL con sede in Lussemburgo route d'esch 270.

Presidente - Amministratore unico (AU)

La Società è amministrata da un Amministratore Unico che è il legale rappresentante nella persona del Dott. Valerio Antonini. Il Dott. Antonini è l'amministratore unico della società controllante su indicata. Il Presidente ha tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società ed è il titolare effettivo, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera *pp*) del D. Lgs. 231/2007.

L'amministratore unico, unitamente, cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni della Società, riferendo all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale sull'andamento della gestione e sulla sua possibile evoluzione.

Sindaco Unico

La società come statuto ha deliberato la nomina del Sindaco unico nella persona del Dott. Salvatore Castiglione, commercialista in Trapani.

Società di revisione

L'attività di revisione legale è stata affidata con incarico sottoscritto dalle parti alla società AUDIREVI S.P.A.

2.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA' TRAPANI SHARK s.r.l. La struttura organizzativa si suddivide in un'area amministrativa ed una area sportiva articolata in modo funzionale al raggiungimento degli scopi statutari. La gestione societaria è assicurata dalle funzioni ivi elencate, che operano sotto la direzione e le linee guida determinate dal Presidente Dott. Valerio Antonini.

NOME E COGNOME	AREA AMMINISTRATIVA
VALERIO ANTONINI	PRESIDENTE - AMMINISTRATORE UNICO
AVV. ROBERTO SCHIFANI	DIRIGENTE RESPONSABILE NEI RAPPORTI CON LA FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO
VALERIANO D'ORTA	DIRETTORE SPORTIVO
AVV. DARIO GENTILE	SEGRETARIO GENERALE
PIETRO GERVASI	RESPONSABILE COMMERCIALE E MARKETING
NICCOLO' SCAVUZZO	ASS. DS E SCOUT
MARCO AUGUGLIARO	RESPONSABILE DELLA LOGISTICA
RACHELE MINUNNO	SOCIAL MEDIA
VALENTINA ILARI	BIGLIETTERIA - STORE
BENEDETTA MONTANTI	BIGLIETTERIA - STORE
MARCO BELLAVIA	BIGLIETTERIA - STORE
ALESSIA MANNINO	BIGLIETTERIA - STORE
AYEH HAMPOUNI	BIGLIETTERIA - STORE
GIOVANNI JIUNIOR TRAPANI CUSENZA	BIGLIETTERIA - STORE
PAOLO MAIORANA	RESPONSABILE DELLA SICUREZZA – DGE (GESTIONE EVENTI)
GIANCARLO GIUGNO	CUSTODE
GIUSEPPINA VASSALLO	MAGAZZINIERE
LEONARDO DAIDONE	MANUTENTORE
ALBERTO FERRO	AUTISTA

AREA SPORTIVA PRIMA SQUADRA SERIE A	
SEBASTIAN OGLIARI	TEAM MANAGER
ENRICO SABETTA	RESPONSABILE ARBITRI
STAFF TECNICO PRIMA SQUADRA	
JASMINE REPESA	CAPO ALLENATORE
ANDREA DIANA	1° ASSISTENTE
ALEX LATINI	2° ASSISTENTE
ISAAC JENKINS	3° ASSISTENTE
SALVATORE SORRENTINO	PREPARATIRE ATLETICO
CRISTIAN VERONA PREPARATORE ATLETICO	RESPONS. PERFORMANCE
ATLETI SQUADRA SERIE A	
JANAUD NOTAE	
CHRISTOPHER HORTON	
JUSTIN ROBINSON	
RICCARDO ROSSATO	
JOHN PETRUCELLI	
AKWASI YEBOAH	
MARCO MOLLURA	
AMAR ALIBEGOVIC	
LANGSTON GALLOWAY	
TIBOR PLEISS	
STEFANO GENTILE	
REI PULLAZI	
STAFF MEDICO	
CLAUDIO FICI	RESPONSABILE AREA SANITARIA - MEDICO
SALVATORE DE CARO	MEDICO
FRANCESCO SALUTO	MEDICO
MARCO MADAU	FISIOTERAPISTA
SIMONE DI VITA	FISIOTERAPISTA

STAFF TECNICO SETTORE GIOVANILE	
FRANCO CUSENZA	RESPONSABILE
SERGIO SOLINA	ALLENATORE
CRISTIAN CULCASI	ALLENATORE
GIORGIO GENTILE	MINI BASKET
DIRIGENTI RESPONSABILI SETTORE GIOVANILE	
GIUSEPPE ACCARDO	DIRIGENTE RESPONSABILE
GIUSEPPE TUMMINIA – LUIGI BARRACO	UNDER 19 GOLD
GIANNI DI MALTA- FRANCESCA SIMONTE	UNDER 17 ECCELLENZA
TIZIANA VINCI	UNDER 15 ECCELLENZA
FRANCESCA SPEZIA	UNDER 14 GOLD

CAPITOLO 3 ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

La Società, nell'intento di assicurare condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha ritenuto di attuare un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, di verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già in essere alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e di procedere pertanto all'adozione del Modello di Organizzazione secondo i dettami di Legge.

Il Modello di Organizzazione ha quale finalità precipua la prevenzione del rischio di impresa connesso alla responsabilità delle persone giuridiche per i reati così come previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Obiettivo correlato deve individuarsi nella riduzione delle possibilità di commissione di reati all'interno della realtà societaria della **TRAPANI SHARK s.r.l.**

Il Modello si propone, dunque, mediante l'individuazione delle aree cosiddette a rischio e dei correlati processi sensibili, le seguenti finalità:

- perseguire la consapevolezza in tutti coloro che operano all'interno della Società di poter incorrere, in caso di condotte non conformi alle norme ed alle procedure aziendali ed alle disposizioni normative comunemente applicate, in illeciti passibili di conseguenze penali e disciplinari sotto il profilo personale nonché di gravose conseguenze per la società
- ribadire che tali condotte illecite sono condannate dalla **TRAPANI SHARK s.r.l.** in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etici e sociali ai quali la società intende rigorosamente attenersi nell'assolvimento della propria attività e della propria missione
- consentire alla **TRAPANI SHARK s.r.l.**, attraverso l'azione costante di controllo dell'Organismo di Vigilanza, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento di fatti di reato.

Il Modello, al fine del raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, presuppone:

- un'attività di formazione e di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole di condotta indicate dalla società
- il costante monitoraggio ed aggiornamento della mappatura delle aree di rischio e dei processi sensibili
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione allo stesso di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello di Organizzazione, anche attraverso la predisposizione di risorse aziendali adeguate ai compiti conferitigli
- la verifica e la documentazione delle operazioni sensibili, nel rispetto del principio della *tracciabilità*
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
- la verifica del Modello di Organizzazione stesso ed il suo aggiornamento costante

La TRAPANI SHARK s.r.l. coltiva altresì l'obiettivo di colpire con adeguate misure sanzionatorie ogni condotta illecita attraverso l'attività di controllo costante dell'Organismo di Vigilanza e la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare.

3.2 La costruzione del Modello di Organizzazione

Il Modello è stato predisposto dal TRAPANI SHARK s.r.l. tenendo presenti le prescrizioni del **D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida emanate dalla Federazione Italiana Pallacanestro in data 31 agosto 2023 e dell'analisi dei rischi condotta dal consulente all'uopo nominato.** Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Nella fase di elaborazione si è altresì provveduto a svolgere un esame della documentazione aziendale dove sin da subito si rileva che la Società essendo di giovane costituzione è alla sua prima esperienza in termini di implementazione di procedure e processi organizzativi finalizzati alla prevenzione dei reati e pertanto occorrerà sicuramente una fase adattamento e soprattutto di formazione interna. Si sono altresì avviati i **colloqui con i soggetti responsabili di specifiche funzioni aziendali al fine di implementare i processi da qualificarsi come sensibili.**

Al fine di prevenire il rischio della commissione di reati che possano comportare la responsabilità per la persona giuridica ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato il presente Modello che prevede:

- l'individuazione delle aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi reati;
- l'individuazione dei processi sensibili;
- protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- una struttura organizzativa coerente con la dimensione e le attività aziendali che garantisca una chiara ed organica attribuzione di compiti, rappresentata in un organigramma definito ed adeguato per l'attività da svolgere;
- la definizione di un sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- un organo deputato esclusivamente a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La presente versione costituisce la prima elaborazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, adottato per la prima volta dall'Amministratore unico Dott. Valerio Antonini al fine di uniformarsi agli obblighi previsti dalla F.I.P. in quanto società professionistica.

L'Amministratore Unico ha, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, affidato ad un organismo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello 231 è così strutturato:

- Parte Generale
- Parte Speciale
- Codice Etico 231 integrato con il Codice di condotta safeguarding, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 36/2021.

La Parte Speciale comprende l'analisi dei profili di rischio relativi ai singoli reati con riferimento alle aree ed ai processi sensibili;

Con particolare riferimento alla parte speciale sono indicate:

- le aree ritenute a "rischio reato" e le attività sensibili;
- le funzioni, i servizi e gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato e delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- la tipologia di controlli in essere sulle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati e condurlo ad una condizione di sostanziale accettabilità;
- una serie di procedure organizzative che stabiliscono come devono essere effettuate le operazioni soggette a rischio reato o i riferimenti alle stesse.

Dall'analisi dell'attività in relazione al rischio di compimento di reati emergono **regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati** e per ogni tipo di operazione nell'ambito di ogni processo sensibile e che, per la diffusa applicazione, si ritiene opportuno evidenziare già in questa parte generale.

In particolare:

- Ogni attività autorizzata da chi ne abbia il potere all'interno della Società deve essere **registrata** documentalmente e dovrà essere **verificabile** con immediatezza;
- Ogni procedura deve essere suddivisa in fasi;
- Per quanto è possibile occorre **evitare che più fasi** della medesima procedura siano **affidate ad un unico operatore**, evitando però che vi sia un'eccessiva frammentazione che produca deresponsabilizzazione e difficoltà ad individuare il responsabile;

- Deve osservarsi un collegamento, prevedendo che nessuno nell'ambito della propria attività sia svincolato dalla verifica indiretta o diretta da parte di altri soggetti deputati ad altre fasi del medesimo processo;
- Ogni documento attinente alla gestione amministrativa o sportiva deve essere **redatto** in modo **accurato e conforme alla normativa** vigente;
- Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto o di una valutazione effettuata deve essere **sottoscritto da chi ne è l'autore**;
- Ogni **operazione** concernente movimentazione di **risorse finanziarie**, in entrata ed in uscita, deve essere **documentalmente registrata**;
- Il Modello di Organizzazione è "*un atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico.
- Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV della Società ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni societarie.
- A seconda del tipo di modifica proposta, essa sarà apportata direttamente dall'Amministratore Unico del TRAPANI SHARK s.r.l.

CAPITOLO 4 - ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

In conformità allo spirito del Decreto, la società TRAPANI SHARK s.r.l. considera il Modello come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “*diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”.

Nell’ambito dell’organizzazione della TRAPANI SHARK s.r.l. si rilevano i seguenti principali presidi, che debbono ritenersi parte integrante del presente Modello di Organizzazione:

- Codice Etico;
- Procedure e protocolli per lo svolgimento delle attività aziendali;
- La comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- Sistema disciplinare;
- La mappatura dei rischi
- Il documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione;

Il Codice Etico

Come più sopra accennato, la società TRAPANI SHARK s.r.l. promuove alti livelli qualitativi di gestione delle proprie attività, nella convinzione che agire secondo principi di natura etica sia nell’interesse della stessa e delle altre realtà che operano in seno all’ordinamento sportivo, e in ogni caso, un preciso dovere morale.

In quest’ottica è stato elaborato e pubblicato un Codice Etico, formalmente approvato dal Presidente il quale detta le norme ed i principi generali di correttezza etica che la società TRAPANI SHARK s.r.l. si impegna formalmente a rispettare e a far rispettare da parte di tutto il personale e di tutti coloro che operano per la stessa Società.

Le regole ed i principi contenuti nel Codice Etico sono vincolanti per le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con la società TRAPANI SHARK s.r.l., ossia i dipendenti quali Dirigenti, Atleti, Tecnici, Impiegati e per tutte le altre persone che operano per la medesima Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa anche di natura volontaria.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, la Società ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i Dipendenti e collaboratori,
- inserirlo nel sito internet ufficiale della Società
- di affiggerlo nella bacheca della sede sociale, nello store, negli spogliatoi del palazzo dello sport

L’adesione di terzi (Collaboratori Esterni) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l’inserimento di clausole specifiche nei contratti che disciplinano il rapporto di collaborazione o di altro tipo che si venga ad instaurare con la Società.

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO SOCIETARIO

la società TRAPANI SHARK s.r.l. dispone di un’organizzazione gerarchico-funzionale che consente la chiara definizione di:

- a) linee di dipendenza e riporto;
- b) attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
- c) contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini tutte le informazioni societarie sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate nell’organigramma in cui sono identificate le varie aree di attività relative alle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area.

Nella definizione dell’organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un’adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell’organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

POLITICHE E PROCEDURE SOCIETARIE

La società TRAPANI SHARK s.r.l. s.r.l. nell'ottica di fornire a tutti i suoi Dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività societarie e dei vincoli ai quali attenersi, cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

- 1) la liceità e l'eticità dei comportamenti;
- 2) la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
- 3) la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
- 4) un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
- 5) adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
- 6) la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

IL SISTEMA DI DELEGHE E L'ESERCIZIO DI POTERI DELEGATI

la società TRAPANI SHARK s.r.l. al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, adotterà un sistema di Deleghe coerente con la propria filosofia organizzativa e con la sua piccola dimensione aziendale che costituisce un valido strumento in termini di controllo interno.

CAPITOLO 5 - ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 PREMESSA

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal Decreto, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto 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 Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in considerazione dell'attuale assetto della Società, il Presidente ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento.

La società TRAPANI SHARK s.r.l. ha identificato quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza Monocratico ha ordinariamente durata triennale, rinnovabile a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza del Presidente, sarà ammessa:

- a) in tutti i casi in cui la legge ammette la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente;
- b) per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.)
- c) nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- d) allorquando vengono meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- e) allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società ad iniziativa del membro dell'OdV.

5.3 REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV

In assenza di chiare indicazioni legislative, ma consapevole della centralità che deve assumere all'interno del sistema di Governance, la società TRAPANI SHARK s.r.l. ha ritenuto di istituire un organismo che possa soddisfare i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- elevata continuità di azione.

A tale riguardo si precisa che:

- ai fini dell'attestazione del requisito di autonomia e indipendenza è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza, e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo dell'ente;
- con riferimento al requisito della professionalità, l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- in merito alla elevata continuità di azione, l'Organismo deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

Costituiscono cause di ineleggibilità ovvero di decadenza a far parte dell'Organismo di Vigilanza e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- condanna con sentenza definitiva, in Italia o all'estero, o di patteggiamento ex artt. 444 ss. c.p.p. per uno dei reati previsti quali reato presupposto per la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, per reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, per reati contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, per reati in materia tributaria ovvero per altri reati che ne pongano in dubbio la moralità

- condanna che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.
- relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con organi dirigenti, soggetti apicali in genere, Sindaci e Revisori
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società TRAPANI SHARK s.r.l. o con le strutture del Gruppo tali da pregiudicare l'indipendenza prevista per il ruolo e per i compiti
- titolarità diretta o indiretta di partecipazione azionarie nella società TRAPANI SHARK s.r.l. o di altra società del Gruppo
- funzioni di amministrazione esercitate nei tre esercizi precedenti in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

5.4 Durata della carica. Dimissioni. Sospensione. Revoca. Decadenza.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo rimane in carica tre anni.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico può rassegnare le dimissioni con comunicazione motivata per iscritto indirizzata al Presidente/Amministratore Unico. Le dimissioni hanno efficacia decorsi trenta giorni dal ricevimento della predetta comunicazione.

L'Amministratore Unico provvede alla nomina del nuovo O.d.V.

In caso di verifica da parte dell'Amministratore Unico di una causa di ineleggibilità o decadenza per il componente dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso può provvedere alla sospensione del medesimo e poi alla relativa sostituzione.

L'Amministratore Unico potrà altresì valutare la sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui questi sia stato raggiunto da informazione di garanzia per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o per altri reati che rendano il soggetto incompatibile alla partecipazione all'Organismo di Vigilanza.

La revoca da componente dell'Organismo di Vigilanza spetta all'Amministratore Unico e può avvenire per giusta causa.

Si elencano, a mero titolo esemplificativo, le seguenti circostanze quali integrative del concetto di giusta causa:

- a. gravi negligenze nell'assolvimento dei propri compiti (come ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.)
- b. omessa informativa dell'attività svolta all'AU.
- c. omessa documentazione delle operazioni eseguite
- d. svolgimento di funzioni o attività incompatibili con i requisiti propri del componente dell'Organismo di Vigilanza
- e. sopravvenienza di una causa di ineleggibilità o decadenza
- f. nei casi di impossibilità sopravvenuta

La delibera relativa alle decadenze è adottata senza ritardo dall'AU.

5.5 FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV

L'Amministratore Unico ha provveduto inoltre a specificare le responsabilità ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, qui di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza della società TRAPANI SHARK s.r.l. è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati;
- aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura societaria.

Su un piano più operativo, sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

AGGIORNAMENTO

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando le possibili aree di intervento;
- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.

VERIFICHE E CONTROLLI

- Verificare periodicamente la mappatura delle Aree di Rischio, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura societaria. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tali segnalazioni devono essere comunicate esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che *le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo societario*, da cui discende l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati di cui al decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinare lo scambio di informazioni tra le varie funzioni societarie (anche attraverso apposite riunioni), al fine di:
 - tenere costantemente aggiornate le Aree di Rischio;
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente.
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute.

FORMAZIONE

- Promuovere iniziative per la formazione relativa ai vari aspetti inerenti il Modello, e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria ad una sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti e aggiornamenti.

VIOLAZIONI E SANZIONI

- Segnalare le eventuali violazioni del Modello e, più in generale, del Decreto, alla funzione competente, nonché, nell'ambito dell'attività di reporting, all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale;
- coordinarsi con il management societario per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

REPORTING

- L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico di
 - ✓ comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
 - ✓ comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
 - ✓ comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché le eventuali segnalazioni ricevute;
 - ✓ relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo
- L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente, nei confronti del Collegio Sindacale.
- La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.
- L'OdV della società TRAPANI SHARK s.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.6 POTERI DELL'ODV

Al fine di espletare le funzioni ed i compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'organismo di Vigilanza dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello:

- a) L'Amministratore Unico, nel contesto delle procedure di formazione del budget societario, determina annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

CAPITOLO 6 - SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Selezione del personale

L'OdV della società TRAPANI SHARK s.r.l. in coordinamento con l'amministratore unico ed il Segretario generale, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze della Società in relazione all'applicazione del Decreto.

6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Segretario Generale in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

a) **OdV**: seminario iniziale volto alla conoscenza della normativa 231 ed illustrazione delle procedure societarie interne adottate dalla Società e alla descrizione della struttura e delle dinamiche societarie; incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione.

6.3 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'Amministratore Unico, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni.

6.4 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI

Dovranno altresì essere fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

6.5 OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti gli esponenti societari i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri esponenti societari hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 7.1, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Societari con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo.

CAPITOLO 7 - FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

7.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI SOCIETARI O DA PARTE DI TERZI

L'OdV deve essere **tempestivamente informato**, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice civile.

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni hanno il **dovere di segnalare all'OdV**:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole commissione, dei Reati;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la società TRAPANI SHARK s.r.l. o suoi Esponenti Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Societari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni societarie la società TRAPANI SHARK s.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori avviati e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Societari) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui sopra qualora coinvolgano il loro operato.

7.2 Modalità delle segnalazioni

Qualora un Dipendente desideri effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore, il quale indirizzerà poi la segnalazione all'OdV. Nel caso in cui la segnalazione non dia esito, il Dipendente che si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

I Dipendenti con funzioni dirigenziali e i responsabili delle singole aree hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere dai Dipendenti.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando 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 e/o in mala fede.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 7.1 direttamente all'OdV. Per quanto concerne le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno infine essere effettuate anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica **Responsabile Safeguarding@trapanishark.it** *sa*, oppure tramite invio di posta al seguente indirizzo: **Organismo di Vigilanza Modello 231 Trapani Shark via Cosenza n. 111, 91100 Trapani.**

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 8.

CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

L'applicazione di tale sistema e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione di quanto previsto dal Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

- Violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice etico.
- Mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica.
- Violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico o violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi previsti dal Modello.
- Mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nella aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti.
- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel paragrafo 9 "LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING" violazione delle misure di tutela del segnalante;
- Commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

- la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
- l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
- le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- l'eventuale reiterazione del fatto.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "grave" l'infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello e nei suoi allegati.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, tenuto conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, salvo che siano trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione disciplinare;
- del grado di intenzionalità del suo comportamento;
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a

seguito della condotta censurata.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i Dipendenti o affisse in luogo accessibile a tutti (bacheche) e vincolanti per i medesimi.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei Dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per quanto riguarda l'accertamento delle mancanze in conformità al CCNL di riferimento nei confronti dei Dipendenti:

1. a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
2. nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
3. la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

In riferimento ai soggetti Dipendenti con la qualifica di atleti, allenatori, direttori sportivi, segretari, preparatori atletici, dirigenti Sportivi, il procedimento disciplinare seguirà le tempistiche e le modalità previsti dagli accordi collettivi di riferimento e dalle norme della F.I.P.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima:

- 1) incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** il Dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- 2) incorre nel provvedimento della **multa non superiore ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo** il Dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate;
- 3) incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società TRAPANI SHARK s.r.l. arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine all'integrità dei beni della stessa, ovvero compia atti contrari ai suoi interessi;
- 4) incorre nei provvedimenti del **trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree di Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
- 5) incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il Dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi

confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore Generale.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato e dalle norme della F.I.P.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DEI SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico e/o dei Sindaci del TRAPANI SHARK s.r.l., l'OdV informerà l'Assemblea dei Soci che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore Unico e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'Assemblea.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Disposizioni applicabili a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è sanzionato, se dipendente, con la sanzione dal rimprovero scritto a salire. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al presente paragrafo 8 come indicato ai punti 4) e 5).

CAPITOLO 9 LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019, il legislatore italiano ha esteso la tutela del segnalante, prima limitata ai soli casi di violazioni attinenti al Modello 231 e al Codice Etico delle società che avevano spontaneamente inteso adottarli, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali.

L'art. 6 D.Lgs. 231/01 stabilisce ora che i Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01 prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Pertanto, oltre ai flussi informativi periodici o ad evento dei quali deve essere destinatario l'ODV, è fatto obbligo a tutti i Destinatari del Modello, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 come modificato dal D. Lgs. 24/2023, di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le seguenti situazioni delle quali siano venuti a conoscenza (di seguito "**Segnalazioni Whistleblowing**"):

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi della medesima normativa;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (Elenco normative europee e nazionali citate nel D. Lgs. N. 24/2023 All. a);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento di tale obbligo da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o nel caso di accertata responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Tutti i soggetti (Destinatari ed altri soggetti individuati dalla normativa vigente) che intendono effettuare una Segnalazione Whistleblowing possono scegliere se effettuarla in forma anonima o nominativa.

Più in generale, chiunque venga a conoscenza dei medesimi fatti sopra indicati, avrà facoltà di segnalarli alla Società mediante i canali predisposti dalla Società.

In particolare, tutte le Segnalazioni Whistleblowing in forma scritta o orale dovranno essere inviate dai Segnalanti mediante il canale informatico tramite piattaforma whistleblowing accessibile da qualsiasi browser (anche accedendo da dispositivi mobili) il cui indirizzo verrà reso noto nei prossimi mesi con pubblicazione nella pagina "Società trasparente" del sito istituzionale (<https://trapanishark.it/>) che consente di inviare segnalazioni per iscritto.

Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il segnalante e permette di ricevere in tempo reale durante gli eventi sportivi segnalazioni da parte degli spettatori relative ad ogni forma di violenza, discriminazione o comportamento comunque in contrasto con i principi di correttezza, probità e civile convivenza, tenuti da chiunque acceda all'impianto sportivo.

In aggiunta al canale di cui sopra e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione per le Segnalazioni Ordinarie l'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza 231, già Responsabile nominato Safeguarding del TRAPANI SHARK s.r.l. raggiungibile all'indirizzo **Safeguarding@trapanishark.it**

La Società definirà pertanto nei prossimi mesi la procedura "Gestione delle Segnalazioni" con lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alle segnalazioni di violazioni, di cui i Segnalanti dovessero venire a conoscenza nell'ambito del rapporto intrattenuto con la stessa a cui si rimanda. La Società, come previsto dal D. Lgs. 24/2023, non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia» (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) e si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto segnalante dall'applicazione - per motivi collegati alla segnalazione - di tali misure discriminatorie o ritorsive mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari idonee come descritte nel capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello. La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave. In particolare ed in conformità altresì a quanto previsto dal sistema disciplinare vigente, il Segnalante sarà soggetto all'applicazione di una sanzione adeguata, tra quelle ivi identificate, nel rispetto delle garanzie previste dalla vigente normativa, in caso di accertamento con sentenza - anche non definitiva di primo grado - della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

La Società infine prevede l'applicazione di idonee sanzioni disciplinari (v. capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello) anche in caso di violazione all'obbligo della riservatezza.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari rispettivamente nei confronti del Ricevente (e/o dei soggetti che discriminano o attuano ritorsioni) e del Segnalante come descritto al capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello, cui si rimanda per maggiori dettagli.

Trapani, li 26/09/2024

L'amministratore unico Trapani Shark s.r.l.

Dott. Valerio Antonini

TRAPANI SHARK S.R.L.
Via della Cuba, 8
01100 TRAPANI
P.Iva: 02539400819
C.F.: 04028590817
Antonini Valerio