

AVV. D'URSO

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.

PARTE PRIMA

1 F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

F.C. Internazionale Milano nasce nel marzo 1908 su iniziativa di alcuni dissidenti del Milan ed, attualmente, è una società per azioni che ha quale oggetto principale la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere nel quadro, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi organi.

L'Inter è organizzata secondo il modello di governo societario tradizionale, composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale. L'attività di revisione contabile del bilancio di esercizio è svolta dalla Deloitte & Touche, società di revisione indipendente iscritta all'Albo speciale Consob.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 15 membri.

Il Presidente è Massimo Moratti; sono stati nominati due Vice Presidenti, Angelomario Moratti e Rinaldo Ghelfi, un Amministratore Delegato, Ernesto Paolillo, il quale è anche Direttore Generale ed un Comitato di Gestione composto da Angelomario Moratti, Rinaldo Ghelfi ed Ernesto Paolillo.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.

L'esigenza di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo è sorta a seguito della grande attenzione dimostrata dal management, ed in particolare dal Presidente, ai temi legati al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Nel corso dell'anno 2006, è stato costituito il "Gruppo di lavoro", dedicato alla definizione di un efficiente ed efficace Modello organizzativo, formato da risorse interne alla Società e da personale di Istifid S.p.A. che ha svolto il ruolo di consulente.

Il Gruppo di lavoro ha effettuato approfondite interviste alla Struttura della Società finalizzate in particolare: **(i)** alla mappatura dei processi a rischio; **(ii)** all'analisi del sistema di controllo preventivo esistente; **(iii)** alla valutazione dei rischi residui.

Il Gruppo di lavoro ha supportato il vertice aziendale nell'elaborazione di un documento contenente i principi etici di riferimento della Società (il Codice Etico di cui si dirà anche nel seguito). Il Gruppo di lavoro ha completato la propria attività, predisponendo un Modello organizzativo che, sulla base del sistema di governance della Società, anche in considerazione dell'applicabilità degli standard predisposti da Confindustria, definisce e formalizza i presidi di controllo e di prevenzione dei rischi. Nel corso dell'attività progettuale, è stato coinvolto l'Amministratore Delegato, mediante riunioni periodiche con il Gruppo di lavoro al fine di presentare lo stato avanzamento lavori, evidenziando le criticità riscontrate, i documenti prodotti ed i passi successivi.

3 METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.

Si è proceduto, in primo luogo, ad individuare le aree a “rischio reato”, così come richiesto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Considerato che la Società è composta da 7 direzioni (oltre alla funzione Segreteria Generale) nel Modello si è tenuto conto della peculiarità delle attività svolte da ciascuna di esse e del contesto in cui la Società opera.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna direzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con i responsabili delle direzioni aziendali e con altri soggetti individuati dagli stessi responsabili;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del D.Lgs. 231/2001, nell’ambito delle diverse direzioni aziendali.

E’ stata inoltre effettuata l’analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività “sensibili”, che prevedono processi in cui sono coinvolti più soggetti aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell’esercizio delle attività stesse.

Le **attività a rischio-reato** sono state distinte in due categorie:

1. le c.d. **attività sensibili**, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto 231

e

2. le c.d. **attività strumentali**, che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione. Le suddette attività sono state individuate tenendo conto della dottrina e della giurisprudenza formatesi dopo l'entrata in vigore del Decreto 231.

Tra le attività strumentali individuate vi sono:

- il conferimento di incarichi e consulenze;
- la selezione e l'assunzione del personale;
- il riconoscimento di bonus e incentivi;
- le spese di trasferta ed i rimborsi spese;
- gli omaggi (biglietti, gadget ecc.) e le spese di rappresentanza;
- l'approvvigionamento di beni e servizi;
- la gestione del magazzino (relativamente agli omaggi);
- la gestione dei contratti commerciali;
- la fatturazione ed i pagamenti;
- la gestione degli incassi e della cassa contante.

Con riferimento alle attività a rischio reato ed alle attività strumentali è stata predisposta la c.d. "**mappatura delle aree a rischio-reato**" nella quale sono state evidenziate:

1. la direzione aziendale cui l'attività a rischio-reato fa riferimento;
2. la tipologia delle attività a rischio;
3. l'inserimento di attività di dettaglio e le Amministrazioni Pubbliche, italiane e ed estere, coinvolte;
4. i potenziali reati associabili;
5. le astratte modalità realizzative del reato.

La "Mappatura" è stata effettuata con riferimento alle aree di attività di ciascuna direzione aziendale; i rischi di reato enucleati nella mappatura sono estesi anche alle fattispecie eventualmente realizzate in forma associata.

All'esito delle attività di "Mappatura" è stato definito il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società applicando alle singole attività sensibili i seguenti principi:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

- **Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

- **Segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento di più soggetti all'interno di uno stesso processo aziendale.

- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Sono stati definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese. Lo svolgimento delle attività aziendali nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati indicati nel Decreto 231, è presidiato da un adeguato sistema di poteri di firma e limiti di spesa.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.

Anche tenendo in considerazione la giurisprudenza formatasi in uno specifico caso (Siemens) presso il Tribunale di Milano, la Società ha fatto quanto necessario affinché il Modello, per garantire la propria efficacia e idoneità a prevenire la commissione dei reati, debba soddisfare i seguenti requisiti:

1. procedere ad una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. prevedere che fra i componenti dell'Organismo di Vigilanza ("OdV") vi siano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. prevedere per l'eleggibilità a componente dell'OdV adeguati requisiti di onorabilità e di indipendenza;
4. differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'OdV ed ai preposti al controllo interno;

5. prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la frequenza, l'obbligatorietà di partecipazione, il controllo di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi;
6. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari a coloro che, per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare ed eliminare violazioni del modello e, nei casi più gravi, la commissione di reati;
7. prevedere procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turnover del personale);
8. prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – in relazione alle attività aziendali sensibili;
9. disciplinare l'obbligo per Dipendenti, Direttori ed Amministratori di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alle violazioni del modello o alla consumazione di reati e definire le modalità con cui riferire all'OdV;
10. contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Il Modello di Inter è composto di tre sezioni.

La prima sezione – “Parte generale” – contiene: una breve introduzione sul Decreto 231; la metodologia seguita per la predisposizione del Modello; l'individuazione dei criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello; le funzioni, compiti e poteri dell'OdV; il piano di formazione e comunicazione, per la diffusione dei contenuti del Modello e dei principi etici condivisi dalla Società.

La seconda sezione – “Parte speciale” – è composta da cinque capitoli, ciascuno riferibile alle singole categorie di reati di cui al Decreto 231. Ogni singolo capitolo fornisce una breve, ma necessaria indicazione degli elementi strutturali salienti delle singole fattispecie incriminatrici, indicando le attività sensibili nelle quali astrattamente possono annidarsi i rischi di realizzazione di fatti penalmente rilevanti.

Per ciascuna attività sensibile sono individuati, nell'ambito del sistema di controllo, i protocolli specifici.

La terza sezione – “Allegati” – contiene: il testo del Decreto 231 e l'elenco dei reati richiamati; la struttura organizzativa della società; la mappatura delle attività a rischio; i poteri di firma; lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza; il Codice Etico; il Sistema Disciplinare (conforme alla normativa giuslavoristica e alla contrattazione collettiva).

La Società ha quindi predisposto un modello che, tenuto conto della propria peculiare realtà aziendale rappresenta un insieme coerente di principi e regole che: i) incidono sulla regolamentazione del funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto 231.

Si è previsto che l'aggiornamento del Modello sia effettuato a cura del Comitato di Gestione, su delega espressa del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche sono apportate dal Comitato di gestione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione annualmente.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il Modello sarà sottoposto a procedimento di revisione periodica.

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti di Inter.

Per quanto riguarda, invece, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non sono vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

A questi ultimi, la Società provvede a distribuire il Codice Etico prevedendo nei diversi contratti a titolo di sanzione specifiche clausole risolutive in caso di violazione delle norme contenute nel Codice Etico.

Il Modello prevede la redazione di specifici Protocolli e Procedure. Ad oggi risultano essere stati implementati i seguenti Protocolli e Procedure.

Protocolli	DENOMINAZIONE
Protocollo 01	Dei rapporti con Soggetti Pubblici e Organismi Sportivi
Protocollo 02	Gestione della contabilità e redazione del bilancio
Protocollo 03	Rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di revisione
Protocollo 04	Cessione/acquisto dei diritti pluriennali dei calciatori
Protocollo 05	Rimborsi note spese
Protocollo 06	Gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza
Protocollo 07	Cassa contante

Procedure	DENOMINAZIONE
Procedure 01	Richieste di acquisto e ordini
Procedure 02	Ricerca e selezione del personale dipendente
Procedure 03	Ricerca, selezione e gestione contrattuale dei rapporti di lavoro parasubordinato
Procedure 04	Incarichi di consulenza
Procedure 05	Pagamenti
Procedure 06	Contratti
Procedure 07	Magazzino

La Società ha redatto lo Statuto dell'Organismo di vigilanza che, fra l'altro, prevede:

- l'indipendenza e l'autonomia dell'OdV e la sua collocazione in posizione di staff al Vertice della Società con potere/dovere di riportare direttamente all'AD e al CDA;
- le regole di elezione, di durata in carica e di revoca dei membri dell'OdV, improntate, anch'esse, ad assicurare indipendenza, onorabilità e imparzialità dei componenti;
- l'obbligo di riservatezza per i componenti dell'OdV con riguardo alle informazioni comunque acquisite nell'esercizio delle loro funzioni;
- le funzioni ed i poteri dell'organismo, tra le quali si possono ricordare quelle di:

- diffondere il Modello nell'azienda, favorirne la comprensione, l'attuazione e vigilarne l'osservanza;
 - verificare l'efficacia e l'attualità del Modello, richiedendo eventuali modifiche e/o aggiornamenti e trasmettere al CDA relazioni delle attività svolte e degli interventi necessari al fine di assicurare il perseguimento dei predetti obiettivi;
 - comunicare immediatamente all'AD qualsiasi violazione del modello, fatta eccezione quelle compiute dallo stesso amministratore;
 - svolgere ogni più opportuna attività affinché il Modello sia diffuso, conosciuto ed applicato all'interno dell'azienda nonché, attraverso la predisposizione di opportune clausole contrattuali, anche dai Terzi che intrattengano rapporti con la Società;
 - promuovere, anche attraverso attività di formazione, la conoscenza e favorire l'applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico;
- al fine di perseguire i sopra ricordati fini l'OdV può:
- emanare un Regolamento interno;
 - accedere ad ogni documento aziendale rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e richiedere a qualunque dipendente e/o dirigente le informazioni necessarie e rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del Modello
 - ricorrere a consulenti esterni.

La società ha redatto un nuovo Codice Etico, sostitutivo di quello precedente, che individua i valori aziendali e stabilisce i diritti, i doveri e le responsabilità dei soggetti della Società.

Il Codice si applica a tutte le persone che partecipano alla vita della Società e regola le relazioni interne ed esterne. I destinatari sono: gli amministratori, i sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni e fornitori.

I destinatari sono tenuti a rispettare le norme contenute nel Codice e i valori aziendali della Società tra i quali emerge l'osservanza dell'etica sportiva, intesa come onestà, lealtà, correttezza e conformità alle leggi.

Circa l'etica nelle relazioni interne sono previsti obblighi, tra i quali:

- le relazioni lavorative tra dipendenti devono svolgersi secondo principi di civile convivenza, rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti e delle libertà delle persone;
- i rapporti tra diverse posizioni gerarchiche devono essere leali e corretti;
- i responsabili delle singole attività devono esercitare i propri poteri assicurando la dignità e la crescita professionale dei propri collaboratori;
- l'uso e la somministrazione dei farmaci deve essere improntato alla salvaguardia della salute dei calciatori e nel rispetto della correttezza delle competizioni sportive.

Tra i divieti meritano menzione, tra gli altri:

- il divieto per i dirigenti della società, i soci e i tesserati di svolgere qualsiasi attività inerente il trasferimento, la cessione di contratto e il tesseramento di calciatori e tecnici se non

nell'esclusivo interesse della società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili;

- il divieto, nei rapporti con i calciatori, mediatori e agenti di calciatori, di stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti e/o corrispondere compensi, premi o indennità non giustificati o in violazione delle norme vigenti.

Con riguardo alla Tifoseria: la Società si impegna a promuovere tifo leale e responsabile e si impegna a contrastare forme di violenza e razzismo.

È vietato contribuire alla costituzione e al mantenimento di gruppi di propri tifosi.

Circa l'etica nelle Relazioni esterne:

- tutte le azioni e operazioni della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento;
- la redazione delle scritture contabili deve essere chiara, tempestiva e completa. Le informazioni contenute nelle scritture devono essere corrette e veritiere;
- sono previsti una serie di divieti volti ad ostacolare condotte dissimulate ed in frode alla legge;
- nei rapporti con la Pubblica amministrazione sono vietati tutti quei comportamenti che si ammantino di illiceità in ragione di offerte di danaro o altre utilità.

Circa la gestione delle risorse umane:

- non è tollerata alcuna forma di lavoro nero;

- la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e inibisce ai tesserati qualsivoglia condotta finalizzata all'introduzione illegale dei propri familiari, al di fuori delle ipotesi di ricongiungimento familiare previste dalla legge;
- la gestione delle risorse umane avviene assicurando pari opportunità senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- il Codice prevede altresì specifiche disposizioni per i giovani, il cui fine è quello di promuovere lo sport come forma di educazione dell'Uomo oltre che dello sportivo.

In relazione del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico la Società ha adottato un sistema disciplinare che, fra l'altro, prevede:

- l'assoggettamento alle sanzioni disciplinari sul semplice presupposto della violazione del Modello o del Codice Etico, prescindendo, dunque, dalla responsabilità penale e dall'esito degli eventuali rispettivi procedimenti e la facoltà per la Società di domandare a chi abbia violato il Modello o il Codice Etico il risarcimento del danno eventualmente derivato alla Società;
- l'irrogazione ai dipendenti ed ai dirigenti, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, di sanzioni che possono prevedere sino ad un massimo di tre gironi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione; per i dirigenti, se la violazione rivesta caratteri di gravità tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, si potrà applicare il provvedimento del licenziamento;

- la comunicazione immediata di violazioni poste in essere da membri del CDA o del Collegio Sindacale al CDA ed al Collegio Sindacale affinché possano assumere opportuni provvedimenti secondo quanto previsto dallo Statuto;
- l'applicazione delle sanzioni contrattualmente pattuite in caso di violazione da parte di Terzi del Modello o del Codice Etico.