



AS Roma S.p.A.



A.S. Roma S.p.A.

**MODELLO ORGANIZZATIVO L. 231/01
PARTE GENERALE**



Indice

CAPITOLO 1

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	2
1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001	2
1.2 Esenzione dalla responsabilità	7

CAPITOLO 2

Adozione del Modello da parte della A.S. Roma S.p.A.	11
2.1 Il ruolo e le attività della A.S. Roma S.p.A.	11
2.2 Funzione e scopo del Modello	11
2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura	12
2.4 I principi etici e di comportamento ispiratori del Modello.....	17
2.5 La procedura di adozione del Modello	19

CAPITOLO 3

Le attività maggiormente esposte alla commissione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001	20
3.1 Le Attività Sensibili della A.S. Roma S.p.A.	20

CAPITOLO 4

L'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma S.p.A.	23
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	23
4.2. Nomina	24
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale	27
4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	28
4.6 Verifica sull'adeguatezza del Modello	31

CAPITOLO 5

Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie.....	34
5.1 Principi Generali	34
5.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	34
5.3 Ambito di applicazione	35
5.4 Sanzioni per i lavoratori Dipendenti	35
5.5 Sanzioni per i Tesserati.....	36
5.6 Sanzioni per i Dirigenti	37
5.7 Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale	37
5.8 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori.....	38

CAPITOLO 6

Formazione e diffusione del Modello	39
6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	39
6.2 La comunicazione iniziale	40
6.3 Informativa ai Collaboratori esterni e Fornitori	40



AS Roma S.p.A.

Capitolo 1

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, Società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 – al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali – ha introdotto nell'ordinamento italiano *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

Tale normativa è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, sulla responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale. Da ultimo, la legge Comunitaria 2004 ha attribuito alla Consob la competenza nell'applicazione delle sanzioni a carico dell'Ente in presenza degli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187 *bis* e *ter* del TUF (D. Lgs. n. n. 58/98).

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno degli illeciti specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di



AS Roma S.p.A.

autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre a ciò, quando l'autore dell'illecito è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. soggetti apicali), o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa in capo all'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001).

Quando, invece, l'autore dell'illecito è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si configurerà responsabilità a carico dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

L'Ente non è esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto - reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

In ossequio al "principio di legalità" dell'art. 2 del codice penale, il legislatore in luogo di una figura tipica e generale di reato ha, dunque, costruito un diritto speciale enucleando,



AS Roma S.p.A.

un *numerus clausus*¹ di figure criminose alle quali attribuisce rilevanza di “fatto di reato”, richiedendo per esse l'azione di prevenzione, pena la responsabilità amministrativa dell'Ente per “colpa in organizzazione”.

La normativa illustrata limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie criminali che possono rilevare nell'ambito dell'attività svolta da A.S. Roma S.p.A. (qui di seguito anche “A.S. Roma” o la “Società”):

- i. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo²;
- iii. alcune fattispecie di c.d. reati societari³;
- iv. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁴;
- v. i delitti contro la personalità individuale⁵;
- vi. i reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato e di informazioni privilegiate⁶;
- vii. i reati cd. transnazionali (es. riciclaggio)⁷.

Ne consegue che, nel caso in cui venga commesso uno dei reati o degli illeciti amministrativi specificatamente indicati, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “amministrativa” dell'Ente.

¹ Il D. Lgs. n. 231/2001 e la successiva novellazione delle figure criminose hanno determinato un'integrazione del *numerus clausus* dei reati presupposti. Ulteriori integrazioni sono previste anche nel testo della legge comunitaria 2004 in tema di abusi di mercato, approvata in via definitiva dal Senato della Repubblica in data 13 aprile 2005, che ha esteso la disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 alle fattispecie criminali consistenti nella manipolazione del mercato e nell'abuso di informazioni privilegiate.

² Tale tipologia di reati è stata introdotta dall'art. 6 della L. 409/2001, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *bis*.

³ Tale tipologia di reati è stata introdotta dal D. Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *ter*.

⁴ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *quater*.

⁵ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 228/2003 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *quinquies*.

⁶ Tale tipologia di illeciti è stata introdotta dalla c.d. Legge Comunitaria 2004 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *sexies* e ha introdotto il titolo I bis, sostituendo gli articoli 180 – 187 del TUF.

⁷ Tale tipologia di illeciti è stata introdotta dalla L.146/2006 di “Ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle nazioni unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, in vigore dal 12 aprile 2006



AS Roma S.p.A.

L'A.S. Roma, sensibile al dettato del D. Lgs. n. 231/2001, ha deciso di adottare un suo Codice Etico e ora intende trasfondere i principi in esso contenuti nel presente Modello.

L'A.S. Roma S.p.A. intende, quindi, ispirare la propria attività ai principi di rispetto sostanziale e formale della normativa vigente.

Sulla base di queste premesse, A.S. Roma prevede di:

- conformarsi ai principi generali stabiliti dal Codice Etico;
- modulare detti principi in ragione della peculiare attività esercitata, al fine di operare un'analisi attenta delle attività sensibili considerate a rischio reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Ai fini della predisposizione del presente Modello sono state, pertanto, prese in considerazione le fattispecie di seguito riportate:

Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter, c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, 1° comma, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, c.p.);
- Truffa informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, c.p.);
- Corruzione per un atto di ufficio (art. 318, c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.);
- Concussione (art. 317, c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-bis, c.p.).

Per una breve descrizione delle fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione e la esemplificazione di condotte si rinvia alla Parte Speciale 1 – “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”.



AS Roma S.p.A.

Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621, c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628, c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637, c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.c.).

Per una breve descrizione delle fattispecie dei reati societari e la esemplificazione di condotte si rinvia alla Parte Speciale 2 – “ Reati Societari”.

Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo:

- Delitti con finalità di terrorismo previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati con finalità di terrorismo si rinvia alla Parte Speciale – 3 “Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo”.

Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato e di informazioni privilegiate.

- Abuso di informazioni privilegiate, di cui agli artt. 184 e 187-*bis*, TUF;
- Manipolazione del mercato, di cui agli artt. 185 e 187-*ter*, TUF;

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte



AS Roma S.p.A.

concernenti i reati contro il mercato si rinvia alla Parte Speciale – 4 – “Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato e di informazioni privilegiate”.

Reati cd. transnazionali

- Associazione per delinquere (art. 416 cp);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis cp);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati all'estero (art. 291 quater, D.P.R. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 74/1990);
- Riciclaggio (art. 648 bis cp);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cp);
- Immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, T.U. in materia di disciplina dell'immigrazione di cui ad decreto legislativo 286/1998 e successive modificazioni);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp);
- Favoreggiamento personale (art. 378 cp).

Nell'ambito di tale ampia definizione di reato transnazionale, l'art. 10 “Responsabilità amministrativa degli enti” prevede che l'ente sia chiamato a rispondere se nel suo interesse o vantaggio siano stati commessi, da soggetti che rivestono al suo interno un ruolo apicale o subordinato, le seguenti fattispecie di reato.

1.2. Esenzione dalla responsabilità

Il D. Lgs. n. 231/2001 statuisce che la Società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato “*modelli di organizzazione, gestione e controllo*” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D. Lgs. n. 231/2001).

L'effettiva ed efficace adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, non solo prelude al beneficio dell'esenzione da responsabilità, ma comporta, altresì, la



AS Roma S.p.A.

limitazione delle sanzioni erogabili quand'anche si fosse concretamente realizzato uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Condizione essenziale per ottenere l'esenzione dalla responsabilità è l'aver posto in essere un sistema di controllo che operi effettivamente. Il concetto di "effettività" comprende in sé l'idea della diffusione ed esplicazione delle prescrizioni normative fra i dipendenti e i collaboratori della Società.

In considerazione delle peculiarità delle attività svolte, il Modello serve altresì ad escludere che i soggetti operanti all'interno della A.S. Roma possano giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo deve, quindi, rispondere alle esigenze indicate nella seguente Tabella:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
<p>- Prima della commissione del fatto l'Organo dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi (art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001, 187 <i>quinquies</i> del TUF).</p>	<p>- La responsabilità è esclusa se la Società prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001 e art. 187 <i>quinquies</i> del TUF). - Alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile") l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.</p>
<p>Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).</p>	<p>Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).</p>
<p>L'Ente non risponde se prova che (...) le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 231/2001 e art. 187 <i>quinquies</i> del TUF).</p>	
<p>L'Ente non risponde se prova (...) che non vi è stata omessa od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001)</p>	



AS Roma S.p.A.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'Ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge. A tal fine, le misure organizzative dovranno essere oggetto di revisione periodica così da poter operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve, pertanto, essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce, tuttavia, un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale di concerto con i Ministeri competenti, e, nei soli casi previsti dall'art. 187 *quinquies* del TUF (D. Lgs. n. 58/1998 così come modificato dalla legge Comunitaria 2004), sentita anche la Consob, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti previsti.



AS Roma S.p.A.

Capitolo 2

Adozione del Modello da parte della A.S. Roma

2.1. Il ruolo e le attività della A.S. Roma

La A.S. Roma S.p.A., qui di seguito anche "A.S. Roma" o la "Società", è una società di calcio professionistica ai sensi della L. 81/91, fondata nel 1927. Dall'anno 2000 le azioni della Società sono quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Proprio in ragione della particolare tipologia di società (sportiva quotata in Borsa), la A.S. Roma intende procedere all'attuazione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali e sportive, nonché la tutela della posizione e dell'immagine acquisita sul mercato finanziario e calcistico.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente. Tale efficace attuazione presuppone apposite procedure di verifica ed aggiornamento del modello.

In particolare, ai sensi del comma 2, dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- (a) individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- (b) prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia, in relazione ai reati da prevenire);
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di controllo sul



AS Roma S.p.A.

funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- (e) introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A.S. Roma ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento elaborati da Confindustria, tenesse conto delle specificità della propria realtà aziendale. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, strumentale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione di A.S Roma, si compone dei seguenti elementi costitutivi:

- (i) processo di identificazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- (ii) individuazione di procedure concernenti essenzialmente modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e gestione delle relative risorse finanziarie, ripartizione di deleghe e responsabilità;
- (iii) recepimento all'interno del Modello dei principi generali del Codice Etico;
- (iv) identificazione e nomina, con relativa definizione di compiti e poteri, di un Organismo di Vigilanza;
- (v) individuazione di specifici flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- (vi) formazione di un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui connessi sistemi di controllo;
- (vii) adeguamento del sistema disciplinare;
- (viii) approvazione di un piano di comunicazione ai calciatori e tesserati, staff tecnico e medico, personale dipendente, procuratori e consulenti di mercato, nonché ad altri soggetti che interagiscono con la società.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata ispirata alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, alle norme in esso contenute, ed ai principi e alle norme regolamentari interne



AS Roma S.p.A.

della Federazione Italiana Giuoco Calcio, dalla normativa di legge vigente, dalla regolamentazione di Borsa Italiana S.p.A. e dalle disposizioni della Consob, nonché alle linee guida per i modelli di organizzazione, gestione e controllo elaborate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

L'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Propedeutica all'attività di individuazione delle "aree di rischio" è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa di A.S. Roma; analisi che aveva fra i suoi scopi anche quello di garantire una migliore comprensione dell'attività aziendale della Società. E' stato ricostruito l'organigramma aziendale con riferimento ai soggetti apicali ed ai dipendenti. Sono state individuate le funzioni e le principali competenze.

Detta analisi è stata condotta sulla base della seguente documentazione:

- (a) lo Statuto di A.S. Roma;
- (b) il verbale del Consiglio di Amministrazione con l'attribuzione dei poteri di spesa al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- (c) il Codice Etico;
- (d) il Codice interno di comportamento;
- (e) i libri sociali per quanto di rilevanza;
- (f) i bilanci e le note integrative;
- (g) l'Organigramma di A.S. Roma.
- (h) il Sistema disciplinare e sanzionatorio;
- (i) il Codice di Internal Dealing;
- (k) le comunicazioni e le circolari aziendali;
- (l) le disposizioni normative e regolamentari di settore (Borsa Italiana S.p.A., Consob, L.N.P., F.I.G.C., U.E.F.A. e F.I.F.A.)

Le informazioni raccolte con l'analisi della suddetta documentazione sono state integrate, infine, con le interviste realizzate con i vari dipendenti della Società che, per il ruolo



AS Roma S.p.A.

ricoperto e per le mansioni operative svolte, potevano offrire un contributo informativo ulteriore.

Non sono stati identificati procuratori della Società in grado di rappresentare ed impegnare A.S. Roma all'esterno ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

Con riferimento ai limiti di spesa, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno poteri ordinari e straordinari fino ad euro 10 milioni con firma singola e fino a euro 20 milioni con firma congiunta con altro Amministratore delegato di A.S. Roma. Il Comitato Esecutivo è tenuto a deliberare atti di ordinaria e straordinaria amministrazione fino ad euro 30 milioni. Infine, il Consiglio di Amministrazione è competente a deliberare in merito ad operazioni che eccedano tale limite di valore.

La particolare attività svolta da A.S. Roma nell'ambito sportivo giustifica la necessità della Società di avere limiti di spesa elevati in capo ai legali rappresentati, quali Presidente e Amministratore Delegato, i quali, tuttavia, sono vincolati, oltre che ai principi codicistici di corretta amministrazione, alle procedure interne approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società, anche in occasione dell'approvazione del Modello e parti integranti dello stesso. Si fa riferimento, in particolare, alla procedura Acquisti/Cessioni dei diritti pluriennali dei calciatori ed alle procedure di bilancio e tesoreria.

a) Risks assessment e Gap Analysis L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi sopra descritti, ha consentito di individuare quelle aree critiche ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Per ogni processo sensibile sono state, inoltre, identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo effettivamente presenti a presidio delle stesse.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment, e, altresì, di valutare la capacità del modello stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001, è stata compiuta un'analisi comparativa ("gap analysis") tra il sistema organizzativo e dei



AS Roma S.p.A.

controlli esistente ("as is") e il modello di riferimento attualmente definito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere le caratteristiche del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di azione ("*action plan*") iniziato con la predisposizione del Modello e di alcune procedure operative nelle aree sensibili individuate e che sarà ultimato con l'attività di verifica dell'efficacia del Modello ed eventuale integrazione ad opera dell'Organismo di Vigilanza (vedi capitolo 4). L'attività di *gap analysis* è finalizzata a:

- (i) individuare le azioni di perfezionamento ed aggiornamento delle procedure e prassi aziendali esistenti, nonché del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione e la realizzazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001; nonché
- (ii) valutare l'efficacia delle procedure esistenti e dei loro principi ispiratori.

I principi ispiratori del sistema di controllo interno saranno:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi: lo scopo è di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto. Ciononostante la rappresentanza ed i poteri di spesa di A.S. Roma resteranno, nei limiti sopra indicati, in capo all'Amministratore Delegato ed al Presidente;
- la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito di A.S. Roma;
- la presenza di regole etico – comportamentali (i.e. Codice Etico), idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
- la verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili.



AS Roma S.p.A.

b) Risultati della mappatura delle aree di rischio

In sede di valutazione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 si è proceduto ad un esame delle singole fattispecie penali o di gruppi di fattispecie accomunate dalla tutela del medesimo bene giuridico, anche sulla falsariga della suddivisione suggerita dalle Linee Guida di Confindustria, rilevando per ogni ambito esaminato l'eventuale sussistenza di aree sensibili.

L'analisi delle singole aree di rischio individuate è contenuta nel capitolo 3. Di seguito è riportata l'elaborazione delle principali risultanze dell'analisi effettuata, sintetizzata nello schema relativo alla mappatura delle aree di rischio (Allegato_____) che contiene anche l'indicazione delle numerose procedure a presidio delle aree più direttamente coinvolte.

In relazione ad alcune fattispecie sono richiamati anche principi espressi nel Codice Etico.

c) Struttura del Modello di organizzazione e gestione

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001.

- La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello.
- La Parte Speciale – 1 – denominata dei "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001.
- La Parte Speciale – 2 – denominata dei "Reati Societari" si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001.
- La Parte Speciale – 3 – denominata dei "Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo" si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 *bis e quater* del D. Lgs. n. 231/2001.
- La Parte Speciale – 4 – denominata "Reati ed illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato" si applica per le tipologie specifiche di reati previste dall'art. 25 *sexies* D. Lgs. n. 231/2001 e agli illeciti amministrativi introdotti dalla menzionata legge Comunitaria 2004.
- La Parte Speciale - 5 - denominata "Reati transnazionali" si applica per le tipologie di reati previste dall'art. 25 *octies* D. Lgs. n. 231/2001.

Parte integrante del Modello è anche il Codice Etico adottato da A.S. Roma, che riassume



AS Roma S.p.A.

i principi generali di comportamento cui è ispirata l'attività sociale.

2.4. I principi etici e di comportamento ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda (rilevati nel corso dell'analisi), in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Attività Sensibili.

a) il Codice Etico

La A.S. Roma ha definito i principi etici su cui basa la propria attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 ed ha adottato il Codice Etico allegato e parte integrante del presente Modello.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti, fornitori e, più in generale, con i terzi, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse;
- mantenere e a far tenere da parte dei destinatari, nei rapporti con gli altri club, la Lega Nazionale Professionisti, la F.I.G.C. e tutte le sue componenti ed Organi di Controllo e di Giustizia Sportiva, l'U.E.F.A., la F.I.F.A., i procuratori e consulenti sportivi, un comportamento corretto, leale, basato sull'etica sportiva e rispettoso delle normative di riferimento;
- adottare regole e perseguire comportamenti che rispecchiano i principi di diligenza, correttezza e lealtà al fine di applicarli anche alla realtà sportiva.
- gestire le informazioni cd. "privilegiate" nel rispetto delle normative e dei regolamenti applicabili, evitando condotte abusive rilevanti sotto il profilo penale e/o amministrativo.
- Adottare regole comportamentale garantite dalla tutela della salute del proprio personale, con particolare riferimento all'integrità ed alla salute dei propri atleti, nel



AS Roma S.p.A.

rispetto della normativa antidoping.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, anche se, il Modello, considerata la peculiarità delle attività sensibili di una Società sportiva, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la A.S. Roma riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro (dipendenti e tesserati, organi di governo societario e della direzione generale, collaboratori e consulenti) che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. n. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne, peculiari all'attività esercitata dalla A.S. Roma, dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della A.S. Roma, possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

b) Il Regolamento interno per i Tesserati

La Società ha adottato un regolamento interno (Regolamento Tesserati) in cui sono indicati i comportamenti a cui i Calciatori ed i componenti dello staff tecnico e medico di A.S. Roma (definiti i "Tesserati") devono attenersi, oltre a quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti di settore. Tale Regolamento rinvia anche direttamente a quanto previsto nell'Accordo collettivo tra F.I.G.C., Lega Nazionale Professionisti e Associazioni Nazionali Calciatori (A.I.C.).

Oltre i principi generali, rilevano ai fini del presente Modello le prescrizioni relative alla gestione della cd. Informazioni Privilegiate, ossia dei fatti e circostanze non di dominio pubblico ed idonei, se resi noti, ad incidere sul prezzo del titolo azionario di A.S. Roma. Tra le Informazioni Privilegiate rientrano, a titolo esemplificativo:

- operazioni di mercato per il trasferimento dei calciatori (condizioni economiche e finanziarie previste);



AS Roma S.p.A.

- rinegoziazione delle condizioni economiche e durata dei contratti in essere;
- vicende relative all'allenatore ed allo staff tecnico della prima squadra;
- infortuni ai calciatori ed, in generale, informazioni sullo stato psico-fisico degli stessi;
- sanzioni disciplinari e contenziosi in corso;
- ecc.

Sono disciplinate le modalità operative per le comunicazioni e la diffusione delle Informazioni privilegiate che deve avvenire sempre a mezzo di **comunicato ufficiale** trasmesso da A.S. Roma a Borsa Italiana tramite il sistema NIS. E' vietata qualsiasi intervista e/o dichiarazione, anche in contesti privati, da parte dei Tesserati avente ad oggetto un'Informazione Privilegiata, senza previa **autorizzazione** dell'Amministratore Delegato, sentito il responsabile della funzione Investor Relation.

La violazione di tale prescrizione è punita, alla stregua di altri comportamenti disciplinarmente rilevanti, con la sanzione della ammenda o della riduzione del compenso secondo uno schema indicato nel Regolamento in oggetto.

Il Regolamento Tesserati sarà parte integrante della procedura operativa relativa all'area di rischio "abuso di Informazioni Privilegiate e manipolazione del mercato" e, come tale, inserita nel presente Modello.

2.5. La procedura di adozione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della A.S. Roma, conformandosi ai principi generali sopra esplicitati e nell'ottica di prevenzione della commissione dei reati previsti dal decreto, ha deciso di procedere all'adozione di un proprio Modello.

Parallelamente, il Consiglio di Amministrazione della A.S. Roma, ha aderito ai principi generali espressi nel Codice Etico.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della A.S. Roma, dietro indicazione dell'O.d.V.



AS Roma S.p.A.

Pertanto, in coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- i.* i principi informativi del Modello sono stati appresi dalla A.S. Roma;
- ii.* la A.S. Roma provvederà ad adottare con delibera del Consiglio di Amministrazione il proprio Modello di organizzazione gestione e controllo, informandosi ai sopra menzionati principi;
- iii.* il Modello dovrà essere portato a conoscenza di ogni dipendente, tesserato, collaboratore, consulente e fornitore con il quale la A.S. Roma intrattiene ed intratterrà rapporti.



AS Roma S.p.A.

Capitolo 3

Le attività maggiormente esposte alla commissione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001

3.1. Le Attività Sensibili della A.S. Roma.

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, la A.S. Roma è giunta all'individuazione delle Attività a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

In tal senso – come già rilevato nel capitolo 2 – si è proceduto ad una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate dagli operatori.

Dall'analisi svolta i reati nei quali potrebbero ricadere le attività sensibili individuate sono i seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari;
- Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo;
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato.

Si riportano le principali attività sensibili individuate, le quali saranno oggetto di dettagliata analisi nelle relative Parti Speciali.

a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale – 1)

- gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza;
- gestione dei rapporti con Autorità Sanitarie;
- gestione dei rapporti (contrattuali e amministrativi) con il C.O.N.I.;
- gestione dei contratti e dei rapporti con la Lega Nazionale Professionisti, la F.I.G.C., l'U.E.F.A. e la F.I.F.A.;
- gestione dei rapporti con l'AIA ed i propri componenti;
- acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, assicurazioni, garanzie o finanziamenti agevolati provenienti dallo Stato, dalla Comunità Europea, o altri Enti Pubblici;



AS Roma S.p.A.

- gestione dei rapporti con l'autorità giudiziaria, delle pratiche legali, del recupero crediti e del contenzioso, dei rapporti con le istituzioni pubbliche, i consulenti e gli studi professionali;
- gestione dei sistemi informatici e trattamento dei dati personali (ex D. Lgs. n. 196/2003);
- gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (ex D. Lgs. n. 626/1994);
- gestione degli adempimenti amministrativi, contrattuali, previdenziali e fiscali relativi al personale;
- gestione della selezione ed assunzione del personale;
- gestione delle spese di rappresentanza;
- gestione delle ispezioni da parte di ASL e Vigili del Fuoco, delle verifiche degli standard di qualità e delle norme Iso 9000;
- sviluppo di entrate provenienti da terzi utilizzatori delle strutture societarie;
- gestione dei rapporti con le autorità fiscali e relativi adempimenti;
- gestione delle spese di omaggistica e di beneficenza;
- gestione degli acquisti di beni, prestazioni e servizi (calciatori, mobili e immobili);
- gestione delle pratiche assicurative;
- gestione del budget.

b) Reati Societari (Parte Speciale – 2)

- Gestione delle relazioni e comunicati ufficiali per il mercato e gli investitori;
- Formazione e gestione del Bilancio e tenuta delle scritture contabili;
- Gestione rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale;
- Redazione prospetti informativi;
- Gestione segnalazioni Organi di Vigilanza;
- Gestione della sollecitazione all'investimento;
- Gestione situazioni di conflitto di interesse.

c) Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo (Parte Speciale – 3)

- Gestione cassa e tesoreria;
- Gestione degli incassi dello Stadio Olimpico o altre manifestazioni rilevanti.



AS Roma S.p.A.

- Gestione dei beni immobili in locazione.

d) Reati ed illeciti amministrativi di abuso di Informazioni Privilegiate e manipolazione del mercato (Parte Speciale – 4)

- Abuso di informazioni privilegiate, di cui agli artt. 184 e 187 *bis* del TUF;
- Manipolazione del mercato di cui agli artt. 185 e 187 *ter*, TUF.

e) Reati transnazionali (Parte Speciale - 5)

- Gestione flussi di cassa e tesoreria;
- Gestione collaboratori occasionali.

L'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali – in relazione all'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente – sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.



AS Roma S.p.A.

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma S.p.A.

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) si configura come un organo dell'Ente, ma da esso indipendente ed operante con stabilità e continuità d'azione, in coordinamento con gli altri organi societari, dai quali riceve periodiche comunicazioni ed informative.

Quale organo della Società, l'Organismo di Vigilanza è dotato, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, di *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*, da esercitarsi nei confronti di tutti i dipendenti della società, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori e dei consulenti esterni.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca – relativamente alla conduzione e all'esito delle verifiche - direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed all'Amministratore Delegato e mantenga un contatto su base periodica con il Collegio Sindacale.

Sempre al fine di garantire la sua autonomia ed indipendenza, all'Organismo di vigilanza è conferita autonomia finanziaria e il compito di disciplinare le regole per il proprio funzionamento, dotandosi di apposito regolamento.

L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare verifiche, richiedere informazioni ai dipendenti e collaboratori, anche esterni della Società, svolgere indagini, effettuare ispezioni, accedere sia a locali sia a dati, archivi, documentazioni e, in quest'ottica, si coordina oltre che con gli altri organi sociali anche con gli eventuali servizi di sicurezza, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. n. 231/2001 è indispensabile l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali della A.S. Roma; in definitiva tutti i rapporti, nei quali l'organismo è parte non possono comportare



AS Roma S.p.A.

influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

4.2. Nomina

La normativa vigente prevede che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società e in possesso di particolari requisiti soggettivi proprio in funzione dello specifico onere loro affidato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità o di conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'Organo decisionale dell'Ente, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione né con i revisori incaricati dalla Società di Revisione, né tra di loro;
- non devono essere membri del consiglio di amministrazione (ad eccezione degli amministratori indipendenti) e/o di altri organi direttivi della Società;
- non devono essere portatori - facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina - di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare la loro indipendenza;
- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio



AS Roma S.p.A.

1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;

- non devono essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I soggetti prescelti si impegnano a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita – anche solo temporanea – dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte dei destinatari: Dipendenti, Organi Sociali e, nei limiti ivi previsti, collaboratori, consulenti e fornitori della A.S. Roma;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza della A.S. Roma è affidato il compito di:

- attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di emanare apposite disposizioni, ovvero ordini di servizio interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 231/01,



AS Roma S.p.A.

resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla A.S. Roma, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi societari deputati;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello, predisponendo, a tal uopo, idonea documentazione organizzativa interna – necessaria ai fini del funzionamento del Modello stesso – che illustri in maniera compiuta le istruzioni, nonché eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere, inoltre, segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei protocolli e nei piani di azione per il sistema di controllo. In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni effettuate, anche con riferimento ai piani di azione eventualmente predisposti e devono essere messi a sua disposizione gli aggiornamenti della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del presente Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure etc.) siano comunque



AS Roma S.p.A.

adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di cui al Decreto 231, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;

- coordinarsi con i vari Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del presente Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- indicare al Consiglio di Amministrazione il *budget* per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- chiedere o farsi assistere – qualora lo reputerà opportuno – da consulenti ed esperti in materia finanziaria, contabile o altro settore tecnico, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture, direzioni e funzioni;
- monitorare in collaborazione con il Responsabile della funzione Risorse Umane l'aggiornamento del sistema disciplinare e sanzionatorio.

Ovviamente l'esercizio dei citati poteri deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori ecc.. Permangono, inoltre, i limiti posti dalla normativa per lo svolgimento delle investigazioni.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di *reporting*, su base periodica, nei confronti del Consiglio d'Amministrazione, del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

E', inoltre, previsto un periodico scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale.

Parimenti l'Organismo di Vigilanza potrà avere periodici scambi di notizie con la Società di Revisione.



AS Roma S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio d'Amministrazione di A.S. Roma che approva anche il regolamento istitutivo dell'Organismo medesimo. L'Organismo di Vigilanza si doterà di proprio regolamento interno che disciplinerà il funzionamento e l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto in merito all'attività svolta (indicando, in particolare, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, gli eventuali aggiornamenti della mappatura dei processi sensibili e dei relativi rischi, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il *reporting* ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla A.S. Roma, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le proposte di miglioramento.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Legale, per esigenze di interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, ecc.;
- con la funzione Risorse Umane, per la formazione del personale ed i procedimenti disciplinari;
- con la funzione Internal Audit, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili
- con le altre funzioni competenti per:
 - a) gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
 - b) controllo dei flussi finanziari;
 - c) rapporti con la rete distributiva;
 - d) ogni altra attività di volta in volta interessata.



AS Roma S.p.A.

4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere tutte le informazioni ed acquisire tutti i documenti che ritenga utili per la verifica dell'efficacia del Modello, in relazione alle aree di rischio nello stesso individuate e ad eventuali aree da ricomprendere negli aggiornamenti del Modello medesimi.

Sarà disciplinata la periodica trasmissione all'Organismo di Vigilanza della documentazione rilevante relativa alle procedure operative connesse alle aree di rischio. Al fine di garantire l'afflusso delle informazioni all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera le modalità di comunicazione alla struttura aziendale (anche in sede di formazione ed informazione) dei compiti dell'Organismo e dei poteri ad esso attribuiti.

L'Organismo di Vigilanza è altresì destinatario delle comunicazioni che possono pervenire, anche attraverso l'istituzione di un apposito canale informativo dedicato ed esulante dai rapporti gerarchici, in ordine a violazioni dei protocolli.

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, Organi Sociali, Fornitori, Collaboratori e Consulenti esterni in merito ad eventuali violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure operative e dei Regolamenti Interni, nonché ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della A.S. Roma, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A tal riguardo, sarà diffusa una procedura segnalazioni che ne disciplinerà le modalità nel rispetto della riservatezza e confidenzialità delle comunicazioni.

Valgano in ogni caso le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- saranno raccolte segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di cui al presente Modello. Tali segnalazioni devono essere precise e non devono avere carattere meramente delatorio. Al riguardo, A.S. Roma punirà le delazioni finalizzate esclusivamente a screditare e danneggiare la persona segnalata senza che ricorrano i presupposti alla base della della segnalazione;



AS Roma S.p.A.

- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, per prima cosa contatterà il suo diretto superiore. Quest'ultimo dovrà riferire la segnalazione all'Organismo di Vigilanza nella persona del Presidente o di alcuno dei suoi membri. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente potrà segnalare la violazione direttamente all'Organismo di Vigilanza nella persona del Presidente o di alcuno dei suoi membri. La segnalazione potrà essere fatta oralmente o per iscritto tramite l'invio di lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società, che è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante.
- I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, ne sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, anche mediante l'audizione riservata del soggetto che l'ha effettuato, e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. Esperita ogni opportuna verifica in tal senso, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione secondo le modalità di comunicazione previste nel presente documento.

L'Organismo di Vigilanza documenta la propria attività attraverso schede di verifica e verbali di riunione.

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al punto precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza a cura del soggetto interessato le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;



AS Roma S.p.A.

- i rapporti preparati dai Responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche/integrazioni da apportare all'elenco sopra indicato.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* per un periodo di 10 anni.

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello - che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso - l'Organismo di Vigilanza, periodicamente, effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla A.S. Roma in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione dei dipendenti, dei collaboratori e degli organi sociali, rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale, di norma, delle strutture della funzione di Internal Audit e del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Inoltre, potrà avvalersi di consulenti esterni che potranno essere anche invitati a partecipare alle riunioni.



AS Roma S.p.A.

L'attività svolta è sintetizzata nel *report* annuale al Consiglio di Amministrazione; nel caso siano rilevate aree di criticità, l'Organismo di Vigilanza esporrà nel piano relativo all'anno i miglioramenti da attuare.

Al fine di garantire l'adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- 1) rilevare le criticità e analizzare le procedure esistenti;
- 2) elaborare un piano di azioni, nel quale vengono indicate e suggerite le azioni che la A.S. Roma dovrà intraprendere;
- 3) verificare l'implementazione delle azioni suggerite, nonché il monitoraggio del Modello, onde verificarne il funzionamento e l'adeguatezza.



AS Roma S.p.A.

Capitolo 5

Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di gestione organizzazione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231, ledendo il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra la A.S. Roma ed i "portatori di interessi", può comportare quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti, o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.



AS Roma S.p.A.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7, del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della A.S. Roma, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione.

5.4. Sanzioni per i lavoratori Dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali, nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del Codice Civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dei dipendenti delle imprese che gestiscono impianti sportivi e palestre ("CCNL Impianti sportivi").



AS Roma S.p.A.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

- a) **Biasimo verbale:** da irrogarsi in caso di violazione di lieve entità delle procedure interne aziendali, o in caso di comportamenti ritenuti non conformi alle prescrizioni del presente Modello.
- b) **Biasimo scritto:** da irrogarsi nel caso di reiterata violazione delle condotte di cui alla precedente lett. a).
- c) **Multa:** nella misura prevista dal CCNL Impianti Sportivi, da irrogarsi in caso di violazioni delle procedure interne aziendali o di comportamenti non conformi al presente Modello, idonei ad esporre la Società ad un concreto pericolo di sanzione
- d) **Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico:** per un periodo non superiore a 10 giorni, da irrogarsi in caso di violazioni di grave entità delle procedure interne aziendali, ovvero di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, e comunque in caso di atti contrari all'interesse della A.S. Roma. Alla medesima sanzione è sottoposto il dipendente che sia recidivo delle violazioni di cui alla lettera c).
- e) **Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello:** da irrogarsi nel caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001.
- e) **Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa):** da irrogarsi in caso di comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è l'Amministratore Delegato o il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale irrogherà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, se presente nell'organigramma aziendale. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile del personale, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.



AS Roma S.p.A.

5.5 Sanzioni per i Tesserati

Ai Tesserati [come definiti sub 2.4.b)] si applicano le medesime sanzioni previste per i dipendenti, poiché essi hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato. In ogni caso, per i Calciatori sono fatte salve le diverse disposizioni contenute negli accordi collettivi e nei regolamenti di settore.

In caso di violazione delle prescrizioni del Regolamento Tesserati saranno applicate le sanzioni pecuniarie ivi previste. In caso di particolare gravità o reiterazione del comportamento illecito saranno applicate le maggiori sanzioni previste nel presente Modello.

5.6. Sanzioni per i Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti in posizione non apicale, A.S. Roma provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee, fino al licenziamento per giusta causa, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti in posizione apicale, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. La suddetta violazione, qualora sia tale da inficiare il rapporto di particolare fiducia esistente tra A.S. Roma ed il dirigente e da non permettere la prosecuzione, anche solo provvisoria, del rapporto di lavoro in essere, costituirà giusta causa di licenziamento del dirigente, ai sensi dell'art. 2119 codice civile e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dirigenti.

5.7. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Società sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale ed i Dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di



AS Roma S.p.A.

Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e, nei casi più gravi, potranno procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale, nonché, per i dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.6.

5.8. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori

Nei confronti di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della A.S. Roma, ivi compresi i consulenti esterni, valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, e dalle stesse circolari aziendali, 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 citato decreto.



AS Roma S.p.A.

Capitolo 6

Formazione e diffusione del Modello

6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

La A.S. Roma si impegna a far conoscere il presente Modello a tutto il personale dipendente della Società - ivi compreso il personale direttivo- e a tutti coloro che a vario titolo – direttamente o indirettamente - agiscono in suo nome e per conto.

La competente funzione aziendale cura la formazione e la diffusione del Modello di organizzazione gestione e controllo, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/2001 – dovrà essere differenziata nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano.

Potranno, inoltre, essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione ed attuazione del presente Modello, nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento.

In particolare, la A.S. Roma cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- meeting aziendali;
- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai Dipendenti;
- circolari aziendali;
- protocolli;
- mansionari;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.



AS Roma S.p.A.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali della A.S. Roma.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neo – assunto, il Codice Etico, il Modello di organizzazione e gestione e il D. Lgs. n. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. Informativa ai Collaboratori esterni e Fornitori

Sono fornite a Collaboratori, Professionisti e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla A.S. Roma, sul presente Modello di organizzazione gestione e controllo, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati, o alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, la A.S. Roma inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.