



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS N.231/01

Sommario

CAPITOLO 1	6
DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI	6
CAPITOLO 2.....	9
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	9
2.1. Le sanzioni a carico dell'Ente	14
2.2. Le misure cautelari	17
2.3. Reati commessi all'estero.....	18
2.4. Delitti Tentati.....	18
2.5. L'esclusione della responsabilità amministrativa della Società: la c.d. esimente	18
2.6. Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	20
CAPITOLO 3	40
L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLO SPEZIA CALCIO	40
3.1. La storia dello Spezia Calcio.....	40
3.1.1 Le origini.....	40
3.1.2. Il campionato del 1944.....	42
3.1.3. Il dopoguerra	45
3.1.4. Il ritorno in Serie B	51
3.1.5. La retrocessione e il fallimento.....	51
3.1.6. La rifondazione e l'inizio dell'era Volpi.....	53
3.1.7. La promozione in Serie B e il "tripleto"	54
3.1.8. Il ritorno nella serie cadetta	54
3.1.9 I playoff e l'invasione di San Siro	58
3.1.10 Ad un passo dal sogno	59
3.2. Modello di Governance di Spezia Calcio Srl	62
3.3. La struttura organizzativa di Spezia Calcio Srl	63
CAPITOLO 4.....	89
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPEZIA CALCIO SRL	90
4.1. Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione dello Spezia CalcioSrl	90
4.2 Il progetto di costruzione del Modello organizzativo di Spezia Calcio	90
4.3. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione dello Spezia Calcio Srl.....	92
4.4 Processi sensibili di Spezia Calcio Srl	93
4.5. Le attività svolte per la predisposizione del Modello	95
4.6 Il sistema di deleghe e procure.....	97
4.7 Whistleblowing.....	99
CAPITOLO 5	103

L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	103
5.1. L'Organismo di Vigilanza, struttura, nomina e revoca	103
5.2. Compensi, cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	103
5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	106
5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	108
5.5. Verifiche periodiche	111
5.6. Flussi informativi privilegiati.....	113
CAPITOLO 6	114
IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	114
6.1. Premessa.....	114
6.2. Destinatari	114
6.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)	116
6.4. Misure nei confronti dei dirigenti	120
6.5. Misure nei confronti degli amministratori.....	122
6.6. Misure nei confronti dei Sindaci	124
6.7. Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" alla Società.....	124
6.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	125
CAPITOLO 7	126
IL CODICE ETICO.....	126
7.1. Premesse	126
7.2. Destinatari del Codice Etico.....	126
7.3. Principi generali	127
7.3.1. Rispetto delle leggi vigenti.....	127
7.3.2. Impegno sociale.....	128
7.3.3. Sportività e Fair Play	128
7.3.4. Comunicazione aziendale	128
7.3.5. Trasparenza completezza e affidabilità	128
7.3.6. Imparzialità	129
7.3.7. Probità	129
7.3.8. Correttezza	129
7.3.9. Conflitto Di Interessi	130
7.3.10 Salute e sicurezza sul lavoro	131
7.3.11 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	132
7.3.12 Tutela e riservatezza dei dati personali e uso delle informazioni riservate.....	134
7.3.13 Utilizzo di mezzi informatici	134
7.3.14. Doveri dei collaboratori	135
7.4. Regole di condotta nell'attività societaria.....	135

7.4.1.	Organi sociali	136
7.4.2.	Dipendenti	137
7.4.3.	Collaboratori.....	138
7.4.4.	Fornitori.....	138
7.4.5.	Rapporti con i media.....	139
7.4.6.	Rapporti gerarchici all'interno della Società	139
7.4.7.	Rapporti con le Autorità.....	140
7.4.8.	Contributi a fini politici.....	141
7.4.9.	Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	141
7.5.	Regole di condotta nell'attività sportiva	141
7.5.1.	Rapporti con calciatori, tesserati, agenti ed operatori del settore calcistico	142
7.5.2.	Rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive	142
7.5.3.	Rapporti con la tifoseria.....	143
7.5.4.	Atleti	143
7.5.5.	Lo staff tecnico	144
7.5.6.	Lo Staff medico.....	145
7.5.7.	Settore Giovanile e Regolamento Safeguarding	145
7.5.8.	Lotta al doping.....	153
7.5.9.	Divieto di scommesse	154
7.5.10.	Frodi sportive.....	154
7.6.	Gestione finanziaria e Trasparenza della contabilità	154
7.7.	Controlli interni	155
7.8.	Incassi e pagamenti	155
7.9.	Protezione del patrimonio della Società	156
7.10.	Prevenzione dei reati e modello organizzativo interno	158
7.11.	Sistema disciplinare.....	158
7.12.	Comunicazione all'organo dirigente ed all'organismo di vigilanza	158
7.13.	Attuazione del Codice Etico.....	159
7.13.1.	Diffusione e divulgazione del codice etico	159
7.13.2.	Obbligo di conoscenza del Codice Etico e di segnalazione di possibili violazioni..	159
7.13.3.	Controlli.....	160
7.13.4.	Revisione del Codice Etico	161
7.13.5.	Valore contrattuale del Codice Etico.....	161
CAPITOLO 8		162
LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO		162
8.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti	162
CAPITOLO 8		Errore. Il segnalibro non è definito.

LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLOErrore. Il segnalibro non è definito.

8.3. Formazione ed informazione dei DipendentiErrore. Il segnalibro non è definito.

CAPITOLO 1

DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

Preliminare alla lettura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dello **SPEZIA CALCIO SRL** è l'indicazione di seguito riportata della definizione dei termini usati in prevalenza e delle relative abbreviazioni.

Definizioni

- “Spezia Calcio” o Società”: si intende la società Spezia Calcio Srl;
- “Soggetti Apicali”: si intendono tutti i soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dello Spezia Calcio o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, secondo la previsione normativa di cui all'art. 5 comma 1 lett. a);
- “Collaboratori”: gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e i partner d'affari della società;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria;
- “Modello di organizzazione o Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale della società Spezia Calcio Srl;
- “Organismo di Vigilanza”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Preposto al controllo interno”: soggetto al quale sono stati affidati compiti di valutazione, costante monitoraggio ed impulso del sistema di controllo interno;
- “Processi Sensibili”: le attività svolte dalle funzioni aziendali della società Spezia Calcio Srl che per la loro particolare tipologia possono originare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione sensibile”: si intende ogni operazione o atto all'interno di un processo sensibile. Può avere natura tecnica, commerciale o finanziaria;
- “Procedura”: si intende l'insieme di regole e protocolli previsti per la realizzazione di un processo aziendale ovvero per l'esecuzione di specifiche operazioni.

- **“Tracciabilità”**: si intende l'aspetto procedurale che contempla la dimostrazione dello svolgimento di un certo processo decisionale attraverso documenti.
- **“Destinatari”**: si intendono tutti i soggetti ai quali è rivolto il Modello di Organizzazione: Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Componenti dell'Organismo di Vigilanza, e terzi con rapporti contrattuali continuativi;
- **“Pubblica Amministrazione”**: si intende qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi;
- **“Stakeholders”**: i titolari di quote, gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i clienti, i fornitori e i partner d'affari della società. In senso allargato sono stakeholders tutti quei singoli gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività della società Spezia Calcio Srl;
- **“Reati presupposto”**: si intendono i reati per i quali è prevista la responsabilità della società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- **“Linee Guida”**: indica le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001, come vigenti pro tempore.

Abbreviazioni

Nel corpo del presente Modello possono trovare spazio le seguenti abbreviazioni:

- “OdV”: Organismo di Vigilanza della società; “CdA”: Consiglio di amministrazione della società;
- “D.Lgs 231/2001”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai dirigenti attualmente in vigore ed applicato dalla società Spezia Calcio Srl.

CAPITOLO 2

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

2.1. Finalità e principi di legge: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato.

Si tratta, in particolare, delle seguenti convenzioni internazionali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali;
- la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale rispettivamente il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, poi ratificati con L. n.146/2006.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per

gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi e oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.

2.2. Gli autori del Reato Presupposto: Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Con gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Queste forme sono state individuate nel fatto che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale dell'Ente e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto. In particolare, il Decreto ripartisce l'onere della prova sulla base *«della posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona alla quale il reato presupposto è addebitato»*.

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso **e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria**. In tal caso, è l'Ente e non l'accusa ad

essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi della sua responsabilità. Tali fatti impeditivi sono: l'esistenza di un idoneo Modello di Organizzazione e Gestione, l'operatività dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e gestione da parte delle persone che hanno commesso il Reato Presupposto.

In altre parole, l'esimente dell'Ente funziona se si dimostra che il soggetto apicale ha agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di controllo e prevenzione predisposti dall'Ente e, quindi, che ha agito al solo unico scopo di trarre profitto personale, senza, pertanto, incarnare una politica imprenditoriale illecita.

Nel caso in cui, invece, il Reato Presupposto sia stato commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa. Inoltre, non è prevista, per l'ipotesi di assenza di colpa organizzativa del soggetto collettivo, la confisca del profitto che quest'ultimo abbia tratto dal reato. Contrariamente a quanto esaminato in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del modello organizzativo integra di per sé una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'inidoneità del modello spetta, invece, all'accusa.

Se più soggetti concorrono alla commissione del Reato Presupposto (ex art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

Occorre evidenziare che l'Ente risponde ai sensi del D. Lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l'autore del Reato Presupposto e anche nel caso in cui il Reato Presupposto si estingua per cause diverse dall'amnistia¹.

2.3. L'interesse o il vantaggio per l'Ente

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: ciò significa che la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

¹ "L'illecito amministrativo non si estingue quando il reato presupposto si è prescritto dopo la contestazione dell'addebito all'ente. L'estinzione del reato, infatti, non impedisce al Pm di proseguire l'azione se il procedimento nei riguardi dell'ente fosse già stato incardinato (articolo 16, del Cpp; articoli 11 e 36, del D. Lgs. 231/2001)" (cfr., Cassazione penale, sez. VI, 22/06/2017, n. 41768).

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente (**interesse**); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (**vantaggio**)². In altre parole, il criterio per ritenere configurata la responsabilità amministrativa da reato degli Enti è l'interesse o il vantaggio riferito alla condotta illecita presupposta. L'interesse e il vantaggio costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi. Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata *ex ante*. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata *ex post*. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità³.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio va letto, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale⁴.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane,

² "In tema di responsabilità amministrativa degli enti, l'articolo 5 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i predetti termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, ed evocano criteri concorrenti, ma alternativi: il richiamo **all'interesse dell'ente** valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare *ex ante*, per effetto di un indebito arricchimento prefigurato, ma non necessariamente realizzato, in conseguenza dell'illecito; il riferimento al **vantaggio** valorizza, invece, un dato oggettivo che richiede sempre una verifica *ex post* quanto all'obbiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione *ex ante*. Da ciò deriva che i due presupposti si trovano in concorso reale, cosicché, ricorrendo entrambi, l'ente si troverebbe a dover rispondere di una pluralità di illeciti (situazione disciplinata dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 231 del 2001)" (cfr., Cassazione penale, sez. II, 27/09/2016, n. 52316).

³ In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la sussistenza o meno della condizione, prevista dall'art. 5 d. Lgs. n. 231 del 2001, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente va verificata, quando si tratti di taluno dei reati colposi ad evento indicati nell'art. 25 septies del medesimo d.lg., con riferimento non all'evento (per definizione non voluto) ma alla condotta posta in essere dall'agente, per cui la condizione in questione potrà dirsi avverata quando detta condotta abbia consentito all'ente di realizzare risparmi, ancorché modesti, nei costi di gestione o, quanto meno, sia stata finalistica orientata al conseguimento di un tale risultato (cfr., Cassazione penale, sez. IV, 20/04/2016, n. 24697).

⁴ cfr. Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003.

comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

2.4. I reati Presupposto

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, definiti Reati Presupposto.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo, e sono così raggruppati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*, comprese le fattispecie di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

giudiziaria (art. 25-*decies*);

- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell’immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies*);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Altre fattispecie di reato potrebbero, in futuro, essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001.

Ad ogni modo, in considerazione dell’analisi del contesto aziendale, dell’attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali e la cui descrizione è contenuta nell’Elenco Reati (il quale riporta invece in maniera esaustiva tutte le fattispecie richiamate dal Decreto 231).

2.1. Le sanzioni a carico dell’Ente

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati sono indicate nella Sezione II del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 9 a 23) e consistono in:

- 1) **SANZIONI PECUNIARIE** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l’ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono

calcolate in base ad un sistema “per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille”, la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell’ente, dall’attività svolta dall’ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L’importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell’ente; l’ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

2) **SANZIONI INTERDITTIVE** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):

- a. l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- b. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l’ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- d. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
- e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l’attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l’ente (interdizione dall’esercizio dell’attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

L’art. 45 del D.Lgs. n. 231/2001, infatti, prevede l’applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell’art. 9, comma 2 anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in caso di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari semplice (art. 319 *ter*, comma 1, c.p.), anche attiva (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322, commi 2 e 4, c.p.), concussione (art. 317 c.p.) corruzione propria aggravata (artt. 319 e 319 *bis* c.p.), quando dal fatto l'Ente ha conseguito profitto di rilevante entità, corruzione in atti giudiziari aggravata (art. 319 *ter*, comma 2, c.p.), anche attiva (art. 321 c.p.) e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.), si applicano sanzioni interdittive da 4 a 7 anni (se commessi da soggetti apicali) ovvero da 2 a 4 anni (se commessi da soggetti subordinati).

Tuttavia, si applicano le sanzioni interdittive da 3 mesi a 2 anni se, nel caso di tali reati, prima della sentenza di primo grado, l'ente abbia posto in essere condotte riparatorie, tra cui l'eliminazione delle carenze organizzative mediante adozione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 25 co. 5 e 5 *bis*, introdotti dalla L. n. 3/2019).

In deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del D.Lgs. n. 231/2001;

3) **CONFISCA**: del prezzo o del profitto che la società ha tratto dal reato (e sequestro conservativo, in sede cautelare) ex art. 19. Trattasi di una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal D.Lgs. n. 231/2001. L'art. 53 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;

4) **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o

per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

2.2. Le misure cautelari

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

L'art. 45 prevede inoltre che il giudice verifichi la sussistenza delle esigenze cautelari rappresentate dal pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Quanto ai criteri di scelta delle misure interdittive (art. 46), il legislatore ha utilizzato i principi di:

- proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e alla sanzione che potrà essere irrogata;
- adeguatezza in relazione alle concrete esigenze cautelari;
- gradualità, in modo che la misura adottata sia sempre la meno vessatoria fra quelle sufficienti a soddisfare le esigenze cautelari del caso concreto.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del D.Lgs. n. 231/2001.

2.3. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia per illeciti commessi all'estero in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto. Tale norma sottolinea la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono indicati negli artt. 7 – 10 del Codice Penale.

2.4. Delitti Tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni in casi in cui la Società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/01).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. recesso attivo, previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

2.5. L'esclusione della responsabilità amministrativa della Società: la c.d. esimente

In base all'art. 6 del Decreto, qualora il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, la Società non ne risponde nel caso in cui provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché

di curarne l'aggiornamento;

- che i soggetti che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo.

In particolare, per evitare la responsabilità, la Società deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte della Società stessa. Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In base all'art. 7 del Decreto, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel

Modello. Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, sì da garantire le sopra indicate esigenze, sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2.6. Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-*septies* D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 30 del D.Lgs. 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.Lgs. n. 231/2001, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi

giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello nonché sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, ovvero di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

CAPITOLO 3

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLO SPEZIA CALCIO

3.1. La storia dello Spezia Calcio

3.1.1 Le origini

Lo Sport Club Spezia è stato fondato il 10 ottobre 1906 dal commerciante svizzero Hermann Hurni, insieme ad altri suoi connazionali, con lo scopo di sfidare nella Piazza d'Armi compagini di marinai di passaggio. Lo Spezia Football Club, società con un regolare organigramma, viene costituita il 20 novembre 1911. Primo Presidente è Francesco Corio e fra i consiglieri viene nominato Alberto Picco, capitano e primo marcatore della storia aquilotta, caduto eroicamente durante la prima guerra mondiale, lo Stadio di La Spezia porta il suo nome. Nel 1928-29 lo Spezia approda per la prima volta in Serie B dopo aver vinto il Campionato Italiano di Prima Divisione.

Nel 1919 si iscrive al Campionato organizzato dalla Federazione e nella stagione 1919-20 vince il girone ligure del Campionato di Promozione. È in quel periodo che la maglia da gioco color celeste viene sostituita con la maglia bianca. L'esordio nella massima serie vede lo Spezia conquistare il terzo posto in classifica nel girone di qualificazione ligure alle spalle solo di Andrea Doria e Genoa.

Nel 1921 vi furono dei problemi all'interno della Federcalcio che portarono ad una scissione. Motivo della protesta era l'aumento esponenziale delle partecipanti al Massimo Campionato, che nella stagione 1920-21 aveva raggiunto la cifra record di ben 88 partecipanti.

I grandi club, che non volevano giocare partite dal risultato scontato contro le squadre di oratorio o di piccoli paesini, volevano un campionato più elitario e proposero alla Federazione di ridurre le squadre partecipanti. Il voto contrario delle piccole squadre, maggioritarie nel Consiglio direttivo della Federcalcio, comportò la fuga delle grandi società, che fondarono, il 4 luglio 1921, la Confederazione Calcistica Italiana (CCI) ed organizzarono un proprio campionato (la Prima Divisione) concorrente a quello federale al quale partecipò lo Spezia, insieme ad altre 23 società settentrionali.

Lo scisma durò una sola stagione, grazie al cosiddetto Compromesso Colombo, che determinò la creazione di una nuova Prima Divisione a trentasei squadre scelte con il sistema degli spareggi salvezza. Lo Spezia, nonostante la sconfitta conseguita sul campo contro il Pastore di Torino, partecipò a tale campionato in virtù della vittoria sulla Sestrese nello spareggio decisivo avutosi in seguito alla fusione tra il Livorno e la Pro Livorno nel settembre del medesimo anno. Lo

Spezia milita in Prima Divisione sino al 1925, anno della retrocessione. In Seconda divisione lo Spezia torna a dominare ma la riforma dei campionati lo esclude dalla massima divisione nazionale anche per il campionato 1928-29, quando gli aquilotti conquistano il diritto a partecipare alla costituenda Serie B; al termine di quella stagione lo Spezia batte in finale il Parma e conquista il titolo di Campione italiano di Prima Divisione. Nella stagione 1932-33 riesce a classificarsi al quarto posto alle spalle di Livorno, Brescia e Modena. Vengono varate ulteriori riforme per la composizione dei campionati e nel 1934-35 lo Spezia viene retrocesso, insieme a metà delle squadre della serie cadetta, nella costituenda Serie C. Nella stagione seguente (1935-36) gli aquilotti disputano un ottimo campionato che diventa un serrato testa a testa con la Sanremese: il torneo si conclude con ricorsi, penalizzazioni e proteste ma alla fine è lo Spezia a spuntarla e a ritornare così subito in Serie B. Nel 1936-37 in Serie B lo Spezia, che ha nel frattempo assunto la nuova denominazione di A.C. *Spezia*, arriva quarto a soli cinque punti dalla Serie A.



La formazione dello Spezia che nel 1936-37 si piazza al quarto posto in Serie B

A questo torneo seguono cessioni illustri e nel 1938-39 arriva una nuova relegazione in Serie C. Di nuovo lo Spezia, fresco di retrocessione, riesce a vincere il campionato piazzandosi davanti al Forlì ma per accedere alla Serie B è necessario superare anche le vincitrici degli altri gironi della Serie C, ovvero Reggiana, Savona e Taranto.

Negli spareggi lo Spezia viene eliminato a causa della peggiore differenza reti, ma la promozione in Serie B arriva ugualmente grazie all'esclusione del Palermo per motivi economici. Sono da ricordare le edizioni 1937 e 1941 della Coppa Italia, in cui lo Spezia riesce ad arrivare sino ai Quarti di finale eliminato rispettivamente da Ambrosiana e Lazio.

All'inizio degli anni quaranta arrivano in maglia bianca Costanzo e Costa, due giocatori destinati a rimanere nella storia della società. Nel 1940-41 lo Spezia ottiene in Serie B una preziosa salvezza, ed ancora più positiva è la stagione successiva, quella del 1941-42, in cui la squadra esprime un ottimo gioco e si piazza al sesto posto in classifica.

Nel campionato 1942-43 approda alla panchina dello Spezia Ottavio Barbieri; quella è la famosa squadra delle "cinque C": Coltella, Carapellese, Costanzo, Castigliano e Costa, che chiude nuovamente in sesta posizione.



Lo Spezia di Ottavio Barbieri

3.1.2. Il campionato del 1944

Con l'Italia divisa dal fronte di guerra conosciuto come Linea Gotica, la Federcalcio spostò la propria sede a Milano ed organizzò un "Campionato di divisione nazionale misto". Il torneo venne diviso in gironi zionali, organizzati in tre fasi regionali le cui vincitrici avrebbero disputato le finali per l'assegnazione del titolo di Campione; lo Spezia per motivi logistici venne incluso nel girone D del settore emiliano.

La società aquilotta si trovava allora in grave crisi a livello dirigenziale: il Presidente Perioli era stato catturato ed inviato nei campi di concentramento in Germania; Semorile, l'unico rimasto, decise di contattare il comandante dei Vigili del Fuoco cittadini, l'ing. Gandino, per allestire una squadra in grado di affrontare il Campionato Alta Italia. L'accordo venne presto raggiunto (in quel drammatico periodo anche la Juventus si era trasformata in *Cisitalia* ed il Torino in *Torino- FIAT*), sotto l'impegno scritto di restituire tutti i giocatori allo Spezia al termine del conflitto, e costituì un ottimo stratagemma per sottrarre i calciatori agli obblighi del servizio militare.



Formazione dei VV.FF. Spezia campioni di Alta Italia nel 1944

Lo Spezia rimase inattivo e non cambiò denominazione, ma fu affiliata una nuova società col nome "G.S. 42º Corpo Vigili del Fuoco", con allenatore Ottavio Barbieri, già tricolore con la maglia del Genoa e giocatore della Nazionale utilizzando i giocatori dello Spezia e quelli di altre squadre a titolo di prestito. Molti dei successi arrivarono proprio grazie al rivoluzionario "mezzo-sistema" che prevedeva l'introduzione del "libero" imparato da Barbieri quando era vice dell'inglese Garbutt, negli anni del Genoa.

Affrontando le trasferte su una vecchia autobotte modificata per trasportare la squadra e sempre sotto il rischio dei bombardamenti, i VV.FF. vinsero il proprio girone con 13 punti, davanti alle squadre di Suzzara, Fidenza, Parma e Busseto. Successivamente approdarono al girone B di semifinale, nel quale la squadra dominò su Carpi, Suzzara e Modena. A questo punto si entrò nel vivo del torneo, allorquando i liguri furono inclusi in un gruppo di quattro squadre per la qualificazione al girone finale: di queste, tuttavia, i Vigili del Fuoco si trovarono di fronte al solo Bologna, a causa delle rinunce di Montecatini e Lucchese.

La gara di andata ebbe un epilogo alquanto particolare. Gli spezzini infatti, passarono in vantaggio a undici minuti dalla fine grazie ad un gol in sospetto fuorigioco, ma la gara venne sospesa a causa delle furiose proteste dei pochi tifosi presenti sugli spalti. Il risultato quindi fu di 0-2 a tavolino a loro favore ed il Bologna decise di disertare la gara di ritorno in segno di protesta: il 42º Corpo Vigili del Fuoco si guadagnò così il diritto di giocare le finali per la prima ed unica volta nella sua storia. Il programma del torneo prevedeva un girone finale a tre squadre per la conquista del titolo: oltre alla sorprendente matricola ligure, in finale giunsero anche Venezia e Torino. I veneti non erano più l'ottima squadra capace di conquistare il terzo posto nel campionato di due anni prima; il Torino, invece, era ancora il "Grande Torino", allenato da Vittorio Pozzo e campione d'Italia in carica,

destinato a conquistare altri quattro scudetti al termine della guerra, prima della tragedia di Superga.

Il 9 luglio 1944 iniziarono le finali con il pareggio tra VV.FF. e Venezia per 1-1 che sembrava spianare la strada al Torino per la riconquista del titolo. Solo una settimana dopo, il 16 luglio, gli spezzini battevano invece i favoritissimi granata sovvertendo qualsiasi pronostico. La partita venne disputata all'Arena di Milano, semideserta per il timore di rastrellamenti da parte dei tedeschi. Il punteggio finale fu di 2-1 a favore dei liguri, che scesero in campo con questa formazione: *Bani, Borrini, Amenta, Gramaglia, Persia, Scarpato, Tommaseo, Rostagno, Costa, Tori, Angelini*. Il 20 luglio il Torino travolgeva infine il Venezia per 5-2 decretando la vittoria dei Vigili del Fuoco.



La patch del titolo onorifico di Alta Italia vinto dai VV.FF. Spezia nel 1944, che lo Spezia sfoggia dal 2002 sulle proprie divise

Il giorno 17 luglio, proprio dopo la vittoria dei VV.FF. Spezia che escludeva di fatto il Torino dalla corsa per il titolo, la FIGC emanava un comunicato in cui dichiarava, in contraddizione con quanto predisposto all'inizio di quel torneo, che alla squadra prima classificata sarebbe stato assegnata la Coppa Federale del campionato di guerra e non il regolare scudetto. Infine l'8 agosto, a campionato finito, un ulteriore comunicato dichiarava che il titolo di campione d'Italia sarebbe rimasto al Torino, vincitore del campionato 1942-43, e al 42° Corpo Vigili del Fuoco della Spezia era assegnata la Coppa Federale, tuttora custodita dalla società.

Dopo anni di ricerche e richieste, grazie all'impegno di giornalisti ed autorità locali, il 22 gennaio 2002 la FIGC accoglieva in parte le istanze dello Spezia Calcio 1906, assegnando un titolo sportivo *onorifico* per la vittoria del campionato 1943-44, non il "tradizionale" scudetto, data la situazione eccezionale nella quale versava il paese, sotto la contemporanea presenza dei nazisti e degli alleati, nonché lo svolgimento di simili tornei nell'Italia centro-meridionale, con la possibilità comunque di apporre permanentemente sulle divise sociali un distintivo-logo tricolore in ricordo di quell'impresa.

Questa concessione costituisce un fatto molto raro: sono infatti poche le squadre che possono vantare l'esposizione permanente di un titolo sulla propria maglia, e si tratta per lo più di simboli come la stella o il multiple-winner badge. Si può quindi dire che la particolarità della divisa da gioco dello Spezia Calcio rappresenti un *unicum* nel panorama del calcio italiano ed europeo.

Vanno comunque fatte presenti alcune anomalie di tipo giuridico legate all'assegnazione di tale riconoscimento: la decisione della FIGC può risultare discutibile vista l'ufficializzazione di un torneo non gestito dai legittimi organi federali del Regno d'Italia, bensì da quelli della Repubblica Sociale Italiana, uno Stato fantoccio del Terzo Reich; inoltre la Federazione ha attribuito allo Spezia un titolo in realtà vinto dal *G.S. 42º Corpo dei Vigili del Fuoco*, una società formalmente differente dal club spezzino, anche se "imparentata" con esso, avendone rilevato i giocatori. Lo Spezia può quindi oggi fregiarsi della vittoria di un campionato.

3.1.3. Il dopoguerra

Al termine della guerra, la situazione dello Spezia è assai difficile. La città ha subito gravissimi danni ed anche la società aquilotta attraversa un serio momento di crisi. In virtù dei campionati disputati in Serie B negli anni precedenti e, soprattutto, del campionato Alta Italia appena conquistato dai VV.FF., lo Spezia chiede l'ammissione alla nuova Serie A.

Nel 1947-48 lo Spezia si classifica quarto e accede alla Serie B a girone unico.

La Federazione invece respinge la richiesta (lo scudetto "onorifico" non sarà infatti ufficialmente riconosciuto fino al 2002 e, per motivi burocratici, all'epoca non viene riconosciuta la fusione tra il *42º Corpo Vigili del Fuoco La Spezia* e l'*A.C. Spezia*) e la società, sia per protesta sia a causa dei problemi del momento, prende parte al campionato di Prima divisione ligure nel girone A. Al posto dello Spezia viene inserita d'ufficio nel campionato di Serie B la seconda squadra cittadina, l'Ausonia Spezia.

L'anno successivo la Federazione, in contraddizione con l'atteggiamento tenuto in precedenza, riammette lo Spezia nella serie cadetta; il campionato 1946-47 si conclude con un brillante terzo posto. Nel 1947-48 il quarto posto in campionato consente allo Spezia di accedere alla Serie B a girone unico; nel 1948-49 è invece necessario uno spareggio a Milano contro il Parma per riuscire ad ottenere la salvezza. L'anno successivo offre un sesto posto in classifica, prima della discesa che comincerà negli anni cinquanta, uno dei periodi peggiori che la squadra abbia mai conosciuto sin dai giorni della sua fondazione. Nel 1950-51 infatti lo Spezia abbandona dopo dieci anni la Serie B, categoria che non rivedrà più per oltre mezzo secolo. I guai

non finiscono qui ma proseguono negli anni immediatamente successivi: alla retrocessione dal campionato cadetto seguono a ruota altre due retrocessioni consecutive. Lo Spezia sprofonda così in Promozione Regionale; gli aquilotti sono costretti a giocare contro le compagini rionali cittadine e raccolgono solo un misero quarto posto: è il momento più buio della storia societaria.

Per uscire da questa situazione lo Spezia effettua una fusione con l'Arsenalspezia, squadra che milita nella categoria superiore (IV Serie): la nuova società prende il nome di *A.C. Spezia-Arsenal*, ed il celeste entra a far parte dei colori sociali; la società può quindi ripartire dalla IV Serie. Nel 1955 si ritorna alla denominazione *F.B.C. Spezia 1906* ed anche i colori tornano ad essere quelli tradizionali. Nella stagione 1956-57 lo Spezia ottiene un terzo posto in classifica che consente l'accesso alla "IV Serie I Serie", un campionato di Eccellenza Interregionale costituito su tre gironi, istituito in via eccezionale allo scopo di agevolare l'allargamento della Serie C da uno a tre gironi.

Nel 1957-58 gli aquilotti riescono finalmente a vincere il campionato arrivando primi nel loro girone di Eccellenza Interregionale di IV Serie, e conquistano anche il titolo di Campioni d'Italia di IV Serie a pari merito con OZO Mantova e Cosenza. Lo Spezia ritorna così in Serie C, dove colleziona subito un terzo ed un sesto posto.

Nel 1960 continua la crisi in cui si trova il vertice societario già da un anno, vengono ceduti alcuni pezzi pregiati della squadra ma il "Picco" è ancora un terreno difficile da espugnare e lo Spezia riesce a classificarsi settimo nel campionato del 1960-61. L'anno successivo la situazione della società si fa ancora più tragica, mancano addirittura i soldi per l'iscrizione al campionato; la Lega ammette ugualmente lo Spezia al torneo imponendo la nomina di un Commissario per il controllo della contabilità. La squadra viene allestita alla meno peggio ed il campionato 1961-62 si conclude inevitabilmente con la retrocessione in Serie D. Con un pizzico di fortuna in più la salvezza sarebbe stata raggiungibile: l'ultima partita di campionato a Rimini viene sospesa per 30 minuti a causa dell'arrivo nello stadio, in anticipo sulla tabella di marcia, del Giro d'Italia, proprio quando lo Spezia stava per giungere al pareggio e raccogliere il punto indispensabile per raggiungere in classifica il Grosseto.

La Serie D ospita gli aquilotti per ben quattro campionati; nel 1963-64 la promozione sembra a portata di mano, ma a due giornate dal termine la bruciante sconfitta per 4-0 sul terreno della diretta concorrente Massese è fatale allo Spezia, che chiude al terzo posto. Il salto di categoria arriva finalmente nella stagione 1965-66, allorquando il Presidente Menicagli allestisce un'ottima squadra per la categoria con giocatori del calibro di Bonvicini, Pederiva, Sonetti, Convalle, Castellazzi e soprattutto Vallongo. La promozione in Serie C arriva grazie alla penalizzazione

inflitta al Viareggio, al quale la CAF toglie tre punti per illecito sportivo; lo Spezia è così primo in classifica.

Al ritorno in Serie C gli aquilotti sfiorano per due volte la promozione in Serie B, classificandosi terzi, alle spalle di Perugia e Maceratese, nel 1966-67 e secondi nel 1967-68 dietro al Cesena, che pure era stato sconfitto al "Picco" e sembrava poter essere facilmente recuperato nelle ultime giornate.

La prima metà degli anni settanta vede lo Spezia protagonista di una lunga serie di anonimi campionati di centro classifica; poche sono le novità nel parco giocatori: uomini come Motto, Bonanni, Memo, Franceschi, Giulietti, Biloni vestono la maglia bianca per molti anni consecutivi e gli unici scontri di interesse per il pubblico diventano i classici *derbies* con le squadre toscane ed emiliane. Nel 1976-77 invece lo Spezia ottiene un ottimo terzo posto, grazie anche al sistema di gioco fornito dal nuovo allenatore Nedo Sonetti assistito dal suo secondo Franco Scoglio: i bianchi chiudono alle spalle di Pistoiese e Parma. Anche la stagione 1977-78 è degna di nota, poiché gli aquilotti, guidati da Scoglio mentre Sonetti partecipa ad un corso tecnico a Coverciano, ottengono un sesto posto che consente di accedere alla costituenda Serie C1.

La permanenza in C1 dura però solo un anno, lo Spezia infatti non viene rinforzato a sufficienza e, inserito in un girone pieno di squadre blasonate, retrocede subito in Serie C2. Nel 1979-80 lo Spezia è terzo dietro a Prato e Rondinella, ma riesce a tornare nuovamente nella Serie C1 grazie alla penalizzazione inflitta alla Rondinella per illecito sportivo. L'attaccante aquilotto Massimo Barbuti è il capocannoniere del girone con 23 reti.

Gli anni ottanta iniziano male per gli aquilotti, subito con una retrocessione in Serie C2 nella stagione 1980-81 nonostante il bomber Barbuti si confermi ancora capocannoniere con 17 reti all'attivo. Nel 1982-83 arriva addirittura la retrocessione nel campionato Interregionale, lo Spezia viene tuttavia ripescato in C2 grazie alla rinuncia del Banco Roma.[25] Nelle due stagioni successive arrivano altre due salvezze assai faticose, talvolta con l'aiuto della differenza reti nella classifica avulsa.



Il goal di Ferretti in Spezia-Pistoiese 1985-86

Verso la metà del decennio arriva una svolta epocale nella storia dello Spezia, destinata a segnare l'inizio di un nuovo percorso. La stagione 1985-86 in particolare diventa memorabile; la squadra viene affidata dall'allenatore spezzino Sergio Carpanesi e arrivano dei giocatori indimenticabili come Borgo, Ferretti, Telesio, Palazzese, Brilli e Pillon. Succede tuttavia un fatto inaspettato: il Presidente Pietro Rossetto, viene arrestato e la società scivola in gravi difficoltà finanziarie fino addirittura ad arrivare al fallimento.

Il sodalizio cambia nome da *F.B.C. Spezia 1906* ad *A.C. Spezia*. A questo punto i giocatori, oramai senza stipendio e teoricamente liberi di andare via, danno una grande prova di attaccamento alla maglia, riuscendo addirittura a conseguire un secondo posto che vale la promozione in Serie C1. Epica è l'ultima partita di campionato contro la Pistoiese, giocata tra le mura amiche con il sostegno di oltre 12.000 tifosi. Dopo il ritorno nella categoria superiore lo Spezia riesce a conquistare per due volte la salvezza, tornando a disputare campionati entusiasmanti che infiammano la tifoseria; da ricordare in quegli anni la sfida in Coppa Italia con il Napoli di Diego Armando Maradona.

È nella stagione 1988-89 che lo Spezia sfiora davvero da vicino la Serie B; è la squadra di Ceccaroni, Mariano, Spalletti, del bomber Tacchi e del portiere Rollandi. A poche giornate dalla fine la promozione sembra ormai cosa fatta, ma i risultati delle ultime partite ed una rosa forse un po' troppo ridotta costringono gli aquilotti a giocarsi tutto all'ultima giornata sul campo della Lucchese. La squadra toscana, storica rivale degli aquilotti e guidata da Corrado Orrico, è ormai salva e non ha più nulla da chiedere al campionato ma disputa ugualmente una partita irresistibile e riesce a sconfiggere lo Spezia per 3-1, gettando nello sconforto i cinquemila tifosi che avevano seguito la squadra al Porta Elisa. Il campionato successivo comincia con l'onorevole sconfitta in Coppa Italia contro l'Inter campione d'Italia, ma la squadra non è in grado di ripetere il grande

campionato dell'anno precedente.



La festa per il ritorno in Serie C1 nel campionato 1999-00

La grande delusione per la Serie B sfuggita nell'88-89 non è ancora stata digerita dall'ambiente calcistico spezzino; alla squadra non vengono assicurati i rinforzi necessari e così, dopo qualche campionato concluso a metà classifica, ricominciano i problemi ed i rischi di retrocessione. La stagione 1992-93 è assai critica con la retrocessione evitata solo grazie alla disastrosa stagione dell'AC Siena e del Carpi, che occupano le ultime due posizioni in classifica, e alla radiazione dell'Associazione Calcio Arezzo. Non va meglio nel 1993-94: gli aquilotti vengono sconfitti ai Play-out dalla Massese. Anche stavolta per fortuna gli spezzini rimangono in Serie C1 grazie ad un ripescaggio.

Dopo il buon campionato del 1994-95, nella stagione 1995-96 lo Spezia, reduce da un fallimento societario che portò alla creazione dello *Spezia Calcio 1906* che riuscì a evitare la radiazione, è di nuovo costretto ai Play-out per ottenere la salvezza, questa volta vinti a spese della Pro Sesto. Tuttavia nel 1996-97 dopo una stagione disastrosa lo Spezia si piazza all'ultimo posto in classifica e questa volta la retrocessione è inevitabile.

Al contestatissimo Presidente Blengino succede Polotti, ed in società arriva l'ex-capitano Sergio Borgo che riesce ad organizzare un buon gruppo per affrontare la Serie C2. La tifoseria è ormai sfiduciata dopo tanti anni di campionati deludenti, ma la nuova squadra riesce a conquistarsi con il passare del tempo la simpatia del pubblico e ad ottenere un insperato quinto posto che consente l'accesso ai Play-off. In semifinale lo Spezia elimina il favoritissimo Rimini grazie ad un gol segnato nei tempi supplementari, ma in finale è costretto ad arrendersi all'Arezzo di Serse Cosmi. Anche nella stagione successiva (1998-99), accompagnata da problemi di ordine pubblico in occasione di alcune partite, lo Spezia si piazza nuovamente al quinto posto, ma questa volta ai Play-off è beffato in semifinale nei minuti di recupero dall'Albinoleffe.

Il vero cambiamento arriva nel 1999-00, allorquando la proprietà passa nelle mani di quattro

imprenditori milanesi: Rocci, Trevisan, Viganò e Zanolì, i quali realizzano una squadra assai competitiva, una vera e propria corazzata per la Serie C2. Ritorna il beniamino dei tifosi Roberto Chiappara, e vengono acquistati Bordin, Coti, Melucci, De Vincenzo e Carlet. L'allenatore è l'emergente Andrea Mandorlini, che fornisce subito alla squadra un gioco molto brillante e sempre votato all'attacco. L'unica squadra a reggere il passo dello Spezia sembra essere l'Alessandria, ma nel girone di ritorno la marcia degli aquilotti si trasforma in una cavalcata trionfale: il campionato viene vinto con 76 punti e nessuna sconfitta, record assoluto per la categoria; i bomber sono Zaniolo e Carlet con 13 reti a testa. A fine stagione viene addirittura sconfitto per 4-1 in amichevole il Milan Campione d'Italia uscente.

Lo Spezia neopromosso in Serie C1 si dimostra subito una squadra protagonista del campionato. Approdano in riva al Golfo giovani promesse come Budel e Zaccardo, che vanno a completare una rosa già molto competitiva. Nella stagione 2000-01 gli aquilotti partono bene e battono squadre blasonate come Pisa e Livorno, ma nell'arco del campionato arrivano alcune battute d'arresto e le corazzate Modena e Como (poi destinate a volare in Serie A) sono troppo forti per essere raggiunte.

Lo Spezia riesce comunque a piazzarsi quinto ed a partecipare ai Play-off, dai quali viene però eliminato dallo stesso Como.

L'annata successiva, quella del 2001-02, è una delle più belle ed emozionanti nella storia dello Spezia anche se non si conclude con quella che sarebbe stata una meritata promozione in Serie B. Gli aquilotti infatti rinforzano ulteriormente la rosa con giocatori del calibro di Pisano, Buso e Caverzan e disputano un campionato di vertice che si risolve in un testa a testa con il Livorno. Epiche sono le vittorie, sia in casa che in trasferta, con tutte le squadre rivali storiche degli aquilotti. Tuttavia alla fine sono i toscani a spuntarla per un solo punto di differenza (non mancano le polemiche a distanza per l'esito della partita decisiva Treviso-Livorno) e lo Spezia, sfiancato dal lungo duello a distanza con gli amaranto, è clamorosamente eliminato ai Play-off dallapiù brillante Triestina. Anche in questo caso la grande delusione lascia il segno nei campionati successivi. L'allenatore Mandorlini, seguito dal capitano Bordin, si trasferisce al Vicenza: la squadra non è più la corazzata degli anni precedenti e gli aquilotti si assestano su posizioni di centro classifica, sempre a ridosso della zona Play-off ma mai in grado di raggiungerla.

Analogamente anche la società dopo molti anni di investimenti sfortunati segna il passo; l'imprenditore Zanolì è lasciato solo dai suoi soci e solamente l'ingresso dell'Inter di Massimo

Moratti (rappresentato da Ernesto Paolillo) nella società salva le casse societarie da una possibile bancarotta. Sulla panchina aquilotta si alternano diversi allenatori ma l'unica concreta soddisfazione che arriva in queste stagioni è la conquista, nel 2005, della Coppa Italia Serie C.

3.1.4. Il ritorno in Serie B

Con la vittoria del campionato di Serie C1 2005-06 lo Spezia ottiene la storica promozione in Serie B, categoria dalla quale era assente da ben cinquantacinque anni, ovvero dal lontano giugno 1951.

La certezza matematica della promozione arriva il 1º maggio 2006, nella trasferta di Padova, con oltre quattromila tifosi al seguito. Al termine della stagione lo Spezia, capolista con 63 punti, stacca il Genoa, secondo in graduatoria, di ben sette lunghezze in classifica. Oltre alla promozione, fra gli indelebili ricordi di questa stagione rimangono la prima vittoria nella storia contro il Genoa, e la conquista della Supercoppa di Lega Serie C1 a spese del Napoli, primo classificato nel Girone B.

Nella stagione successiva, all'esordio nella serie cadetta, nel girone di andata lo Spezia si mantiene sempre al di fuori della zona retrocessione realizzando, fra alti e bassi, anche due grandi imprese, conseguendo la sua prima vittoria nella storia a Marassi contro il Genoa (1-2) e sfiorando il successo casalingo contro la Juventus (1-1).

Nel girone di ritorno alcune sconfitte con le dirette concorrenti ed i numerosi scivoloni subiti tra le mura amiche costringono gli aquilotti a lottare per la salvezza fino all'ultima giornata di campionato, nella quale la squadra evita la retrocessione diretta ottenendo un'altra storica vittoria (2-3) allo stadio Olimpico di Torino contro una Juventus con molte riserve e giovani (tra cui il promettente Sebastian Giovinco). I torinesi non perdevano in casa dal lontano aprile 2005 e, grazie a questo risultato, lo Spezia conserva il primato di non essere mai stato sconfitto dalla Juventus in partite ufficiali.

Lo Spezia ottiene così il diritto a disputare i play-out contro l'Hellas Verona. Nella gara di andata allo stadio Picco, dopo essere passati in svantaggio, gli aquilotti si impongono per 2-1 grazie ai goal di Saverino e Do Prado. Il match di ritorno è un assalto per tutti i 90 minuti da parte della squadra di mister Ventura, terminando a reti inviolate, decretando così la salvezza dello Spezia e la prima retrocessione in Serie C1 della squadra Scaligera.

3.1.5. La retrocessione e il fallimento

La stagione 2007-08 comincia sotto i peggiori auspici: eliminazione al primo turno della Coppa

Italia (sconfitta per 2-0 ad opera del Piacenza sul neutro di Fiorenzuola) e penalizzazione di 1 punto in classifica da parte della Co.Vi.Soc. per il ritardo nella presentazione di documenti contabili.

Con il passare dei mesi, diventa sempre più grave anche la crisi economica nella quale si trova la società aquilotta, guidata da Giuseppe Ruggieri. Tale situazione si palesa nel mese di gennaio 2008, allorquando il Presidente Ruggieri cede provvisoriamente la presidenza nelle mani della sua collaboratrice Cristina Cappelluti, incaricata di traghettare la squadra verso nuovi acquirenti. Anche la fase di calciomercato di gennaio è profondamente condizionata dalle problematiche economiche; la rosa viene praticamente rivoluzionata allo scopo di ridurre il tetto-ingaggi, e lasciano la squadra buona parte dei migliori giocatori. Diretta conseguenza di queste manovre è il progressivo ed inesorabile peggioramento della situazione in classifica degli aquilotti.

Nei mesi di febbraio e marzo, il mancato pagamento degli stipendi arretrati e l'accumularsi di debiti portano la società sull'orlo del fallimento, e la città decide pertanto di mobilitarsi su iniziativa popolare per tentare di salvare la società aquilotta. Viene velocemente costituita la società "Lo Spezia Siamo Noi srl", che raccoglie contributi economici da tifosi, sportivi e sponsorizzazioni da alcune realtà economiche della Provincia. Questa neonata società a marzorileva il 70% delle quote societarie e diventa azionista di maggioranza, realizzando così in Italia il primo caso di società di calcio gestita dagli stessi tifosi. Il rimanente 20% delle quote resta di proprietà dell'imprenditore parmigiano Andrea Ermelli, e il 10% dell'Internazionale. In questo periodo l'incarico di Presidente passa a Roberto Quber, e, successivamente, ad Attilio Garbini.

Il 25 maggio la sconfitta subita a Pisa alla penultima giornata di campionato condanna la squadra alla matematica retrocessione in Serie C1. Nei mesi di giugno e luglio, dopo varie trattative, l'associazione popolare "Lo Spezia Siamo Noi", nonostante la mediazione del Sindaco e del socio di minoranza Massimo Moratti, non trova nessun nuovo investitore in grado di rilevare la squadra e coprire gli ingenti debiti ereditati dalla precedente gestione e garantire l'iscrizione al campionato di Lega Pro Prima Divisione, pertanto il club si avvia alla liquidazione.



Il logo provvisoriamente adottato dopo il fallimento nel 2008

3.1.6. La rifondazione e l'inizio dell'era Volpi

Il 17 luglio 2008 nasce dalle ceneri dello Spezia Calcio 1906 l'*Associazione Sportiva Dilettantistica Spezia Calcio 2008*. Nella fase costitutiva l'associazione è presieduta dal Sindaco della città Massimo Federici e vede come soci-fondatori quattro consiglieri comunali di differente collocazione politica. Fra i primi atti della nuova società vi è la richiesta di affiliazione alla Lega Nazionale Dilettanti, supportata dai meriti sportivi idealmente ereditati dalla precedente società e dal bacino di utenza della tifoseria. Il 4 agosto 2008, dopo la trasformazione in srl, lo Spezia Calcio 2008 viene acquistato da Gabriele Volpi, già noto nell'ambiente sportivo in quanto patron della squadra di pallanuoto della Spezia Calcio. Amministratore delegato è Aldo Iacopetti, già coordinatore dell'area tecnica del settore giovanile della Sampdoria, ed il nuovo tecnico è l'ex blucerchiato Marco Rossi, già allenatore in Serie C1 con Lumezzane e Pro Patria. Il 20 agosto arriva la decisione ufficiale: lo Spezia è ammesso al campionato di Serie D, Girone A. Concludendo la stagione al secondo posto (con 78 punti) alle spalle della Biellese, accede ai play off e si ferma sulla soglia delle semifinali, sconfitto dal Vico Equense per 2-0 il 14 giugno. Presenta quindi domanda di ripescaggio in Lega Pro Seconda Divisione, domanda che viene ufficialmente accolta il 31 luglio.

Per la stagione 2009-2010 la panchina viene affidata ad Attilio Lombardo, proveniente dal Legnano, che lascia però la carica il 12 ottobre con la squadra al 3º posto in classifica dopo un inizio non convincente. A sostituirlo viene chiamato Salvo Fulvio D'Adderio che porta la squadra al 2º posto finale in campionato grazie alle reti del bomber Nunzio Lazzaro e alla vittoria dei *play-off*, questa volta con il sigillo del giovane spezzino Alessandro Cesarini arrivato a gennaio dalla Sarzanese.

Lo Spezia si presenta ai nastri di partenza della Prima Divisione 2010-2011 ancora con D'Adderio sulla panchina. Il mercato estivo, appannaggio del direttore sportivo Massimo Varini, vede l'acquisto di numerosi calciatori, tra cui il ritorno di Corrado Colombo. I risultati però stentano ad arrivare e la sconfitta di Bolzano alla quinta giornata decreta l'esonero di Fulvio D'Adderio che lascia il posto ad Alessandro Pane. Nelle settimane successive viene prelevato dagli svincolati il trequartista Ighli Vannucchi, che prenderà la squadra per mano portandola al quinto posto in classifica dal penultimo grazie ad una serie di ottime prestazioni. Ma il 23 gennaio 2011 Vannucchi subisce un brutto infortunio sul campo del Gubbio che gli procurerà una lesione al legamento crociato anteriore del ginocchio sinistro. Da quel momento lo Spezia inanella una

serie di prestazioni poco felici e il 15 marzo il Presidente Volpi decide di sollevare dai propri incarichi l'allenatore Pane così come buona parte dell'area tecnica a partire da Massimo Varini. A giocare le residue possibilità di accesso ai *play-off* viene richiamato Fulvio D'Adderio che guida la squadra ad un dignitoso sesto posto.

3.1.7. La promozione in Serie B e il "tripleto"

Per dare l'assalto alla serie B per il campionato 2011-2012 viene allestita una rosa composta da moltissimi giocatori di categoria superiore. Moreno Zocchi diventa direttore sportivo, mentre in panchina viene chiamato Elio Gustinetti. Arrivano grandi nomi come Filippo Carobbio, Salvatore Mastronunzio, Antimo Iunco, Claudio Rivalta, Emiliano Testini, Felice Evacuo e Nicola Madonna; l'inizio di campionato è tuttavia disastroso con soli 4 punti in 5 giornate e Gustinetti viene esonerato.

Al suo posto arriva Michele Serena che ricostruisce progressivamente il gruppo. Lo Spezia inanella tra la fine del 2011 e l'inizio del 2012 una lunga serie di risultati positivi che lo riporta a ridosso delle prime, ma la testa della classifica è saldamente nelle mani del Trapani che, dopo la vittoria del 12 febbraio nello scontro diretto per 1 a 1, si porta addirittura a +11 sugli Aquilotti. La squadra siciliana però crolla letteralmente a partire da metà marzo e porta a casa solo 11 punti nelle ultime 10 giornate, contro i 24 dello Spezia che vince le ultime cinque. Il sorpasso arriva addirittura negli ultimi minuti della 33ª giornata con lo Spezia che segna il gol vittoria a Trieste e il quasi contemporaneo pareggio dell'Sudtirolo in casa contro i granata. Domenica 6 maggio è il giorno della promozione in serie B dopo la vittoria contro il Latina per 3-0.

Il 2 maggio intanto era arrivata anche la vittoria nella Coppa Italia Lega Pro contro gli storici rivali del Pisa ribaltando con un 2-1 all'Arena Garibaldi la sconfitta per 1-0 patita in casa all'andata.

Il 17 maggio conquista la sua seconda Supercoppa di Lega di Prima Divisione contro la Ternana dopo il doppio confronto (0-0 e 2-1). Gli aquilotti sono i primi nella storia della Supercoppa a vincere due edizioni. Lo Spezia diventa anche la prima squadra in assoluto a centrare nella stessa stagione il "tripleto" Campionato-Coppa Italia- Supercoppa Lega Pro.

3.1.8. Il ritorno nella serie cadetta

Il ritorno nella serie cadetta porta nel Golfo dei Poeti rinnovato entusiasmo, con l'ambiente aquilotto in fermento fin dai mesi estivi per quella che si pensava potesse essere una stagione da matricola terribile e comunque del tutto differente dalle ultime due stagioni trascorse in serie B, dal 2006 al

2008, con la salvezza maturata ai play-out contro il Verona e la retrocessione subita nella stagione successiva. Al timone della nave aquilotta viene confermato il tecnico del 'triplete', Michele Serena, che insieme al direttore sportivo Nello Ricci, punta su un gruppo totalmente nuovo, confermando solo tre giocatori dalla stagione precedente, ovvero lo spezzino Lorenzo Lollo, il laterale Nicola Madonna ed il portiere Danilo Russo, ai quali vanno ad unirsi nomi altisonanti, come quello dell'esperto Marco Sansovini, bomber di razza reduce dalla promozione ottenuta con la maglia del Pescara di Zeman e futuro capitano spezzino, insieme a quelli di Stefano Okaka e Mirko Antenucci, attaccanti di primo piano con esperienze in piazze importanti come quelle di Roma e Torino. A centrocampo arrivano Andrea Bovo, bandiera del Padova, Filippo Porcari, a sua volta simbolo del Novara appena retrocesso dalla massima serie, Paolo Sammarco, una vita in Serie A con le maglie di Udinese, Sampdoria, Chievo e Cesena ed il fantasista Davide Di Gennaro, vero e proprio pezzo pregiato del mercato estivo. In difesa il nome internazionale è quello di Dorin Goian, nazionale rumeno, arrivato a vestire la casacca bianca dopo aver indossato quella dei Rangers di Glasgow nell'ultima stagione ed aver già militato nella massima serie del campionato italiano, con la maglia del Palermo. La stagione si apre con la sconfitta al terzo turno di Coppa per mano del Cagliari, ma lo Spezia non sfigura, cedendo solo nei minuti di recupero alla rete di Larrivey, che fissa il risultato sul 2 a 1 in favore della formazione sarda. Tuttavia è l'esordio in campionato ad entusiasmare il pubblico spezzino, grazie al successo per 2 a 1 ottenuto in un Picco vestito a festa, contro il ripescato Vicenza di mister Breda, costretto a soccombere sotto i colpi di un incredibile Marco Sansovini, capace di entrare sin da subito nel cuore dei tifosi spezzini. L'avvio di stagione è brillante, infatti dopo il successo alla prima, arrivano anche il pari contro la corazzata Hellas Verona al Bentegodi, oltretutto ottenuto in doppia inferiorità numerica, ed il rotondo successo casalingo con il quotato Brescia, ancora nel segno dell'inarrestabile capitano Sansovini. Purtroppo a partire dalla quarta giornata qualcosa cambia e la sconfitta di Ascoli è la prima di tre consecutive, conseguite senza aver segnato nemmeno una rete. Il ritorno al successo arriva alla 7ª giornata, quando, ancora Sansovini, decide il delicato match contro la Reggina. Il turno successivo è apoteosi, con gli uomini di mister Serena impongono un sonoro 5-1 al Livorno, proprio a casa dello storico rivale, lanciato verso le zone alte della classifica. Tuttavia, dopo l'entusiasmante successo contro la formazione labronica, in tredici partite arrivano soltanto due vittorie, contro Crotone e Bari, e le Aquile si piazzano a metà classifica. Nonostante il successo ottenuto alla prima di ritorno contro il Vicenza, la società spezzina decide di affacciarsi alla lunga sosta di gennaio con un nuovo mister ed un nuovo direttore sportivo: la panchina viene affidata a Gianluca Atzori, mentre a gestire le operazioni di mercato viene chiamato Pino Vitale. Nella finestra

di riparazione fanno rotta verso il Golfo dei Poeti il centrocampista Gianluca Musacci del Parma, il giovane uruguayo classe '93, Nicholas Albarracin, l'esperto portiere Enrico Guarna dall'Ascoli ed il difensore Simone Romagnoli dal Pescara, mentre si registrano le partenze di Lorenzo Crisetig e di Matteo Mandorlini. L'avventura dell'ex tecnico doriani non è delle più durature, infatti dopo l'amaro esordio casalingo contro l'Hellas Verona, arriva un solo, rocambolesco, successo contro l'Ascoli: sotto di tre reti, i bianchi riescono nell'impresa di recuperare sino al 4-3 finale, con un capitano a mezzo servizio per un problema alla caviglia che, nonostante questo, mette a segno tre reti. La pesante *débâcle* interna contro il Novara, vittorioso per 6-0, porta all'esonero di Atzori dopo sole cinque giornate alla guida delle Aquile; al suo posto arriva a sedersi sulla panchina spezzina l'esperto Gigi Cagni, che con ben undici risultati positivi, tra cui il netto successo contro l'Empoli, futuro finalista playoff, riesce a portare la squadra aquilotta alla salvezza con una giornata di anticipo, eguagliando inoltre il record di punti in cadetteria della società spezzina nel dopo guerra.

Il secondo anno in serie cadetta dell'era Volpi inizia con grande entusiasmo e l'obiettivo dei playoff promozione infiamma l'ambiziosa piazza spezzina, che vede divenir sempre più concreta la possibilità di respirare in prima persona l'aria delle sfide importanti. Nel ritiro di San Vito di Cadore, lo Spezia riparte da Giovanni Stroppa, tecnico giovane, ma con già una panchina di serie A alle spalle, mentre la direzione sportiva viene affidata a Giancarlo Romairone, reduce dalla gratificante esperienza alla Pro Vercelli, riportata nella serie cadetta dopo ben 64 anni di assenza, mentre la rosa vede confermate poche pedine, infatti solo capitano Marco Sansovini, Paolo Sammarco, Nicola Madonna, Andrea Bovo, Filippo Porcari e Lorenzo Lollo, continuano la loro esperienza in maglia bianca dopo la stagione 2012-2013. Lo spogliatoio aquilotto vede arrivare giovani di belle speranze, come il portiere Nicola Leali in prestito dalla Juventus, così come l'islandese Magnusson ed il brasiliano Appelt, ma anche giocatori più esperti come i difensori Baldanzeddu, Lisuzzo, Migliore, Borghese e Ceccarelli, che torna a vestire per la terza volta in carriera la maglia bianca. A centrocampo arrivano nel Golfo dei Poeti giocatori esperti come il cileno Seymour, Rivas e Carrozza, mentre in attacco, sono Nicola Ferrari e Giulio Ebagua i colpi che alimentano i sogni del pubblico spezzino. La squadra del neo presidente Lamberto Tacoli, offre subito due prestazioni di grande spessore nei turni preliminari di Tim Cup, superando prima ai supplementari la Pro Patria, grazie alle reti di Lisuzzo, Ceccarelli, Sansovini ed Ebagua, e poi avendo ragione anche del Genoa, in un caldissimo derby estivo giocato in un 'Picco' delle grandi occasioni, deciso dalla strepitosa parata di Nicola Leali sul penalty dello specialista Lodi nella lotteria dei rigori, dopo che il match si era concluso sul 2 a 2, in seguito alle reti del campione del mondo Gilardino, di Sansovini, Ebagua e Lodi. L'inizio del campionato è datato 24

agosto, ma l'esordio non è dei migliori e tra le mura amiche arriva solo un pareggio a reti inviolate contro un non irresistibile Cittadella, mentre il primo successo arriva comunque nella giornata successiva, quando le Aquile espugnano Castellammare, imponendosi per 2 a 1. Nel frattempo Lollo e Porcari hanno fatto le valige in direzione Carpi e proprio nel terzo turno di campionato sono gli emiliani a presentarsi al 'Picco', espugnandolo con il risultato di 2 a 0. Nel girone di andata le Aquile non riescono mai a spiccare il volo, alternando risultati positivi, come il successo casalingo contro il Palermo, a battute d'arresto e vittorie mancate, entrando ed uscendo sistematicamente dalla zona playoff, così le notizie più belle arrivano dalla Coppa Italia, dove le Aquile guadagnano uno storico accesso agli ottavi di finale, dove incontreranno il Milan in quel di San Siro, dopo aver regolato anche il Pescara con un netto 3 a 0. Nel frattempo i vertici societari cambiano, infatti a fine novembre il Presidente Tacoli cede il posto al nuovo Direttore Generale Umberto Marino, che si insedierà a dicembre, ed in seguito alla sonora sconfitta di Varese del 14 dicembre, anche la parte tecnica subisce una variazione, con l'ex tecnico della Nazionale Under 21, Devis Mangia, fresco vice campione d'Europa, che prende il posto di Giovanni Stroppa. L'avvio del tecnico di Cernusco sul Naviglio è perfetto con le vittorie nelle prime due uscite contro Virtus Lanciano e Bari. A gennaio, con la riapertura del mercato, partono giocatori esperti come Marco Sansovini, Andrea Bovo, Martino Borghese e Luca Ceccarelli, ma arrivano giocatori di grande prospettiva come Matteo Bianchetti, Niko Datkovic, Savvas Gentsoglou, il fantasista Nicola Bellomo, Matteo Scozzarella e Pasquale Schiattarella a cui viene affidata la fascia di capitano. Il 15 gennaio è di sicuro una data che difficilmente i tifosi aquilotti dimenticheranno, infatti è il giorno dello storico ottavo di finale disputato al 'Meazza' contro il Milan, con oltre 7000 tifosi spezzini arrivati nello storico impianto milanese per far sentire la propria voce. Lo Spezia, a 70 anni dalla leggendaria impresa dei VV.F. La Spezia contro il Grande Torino all'Arena di Milano (impresa commemorata con una targa presso l'impianto milanese), prova a compiere un nuovo miracolo. Ma il Milan, fresco dell'esonero di mister Allegri, vuole ben figurare davanti al nuovo tecnico Seedorf presente in tribuna; i rossoneri trovano il doppio vantaggio già nella prima frazione di gioco con Robinho e Pazzini e chiudono virtualmente il match in avvio di ripresa grazie al sigillo del neoacquisto Honda. Tuttavia i tifosi aquilotti non smettono mai di sostenere la squadra di mister Mangia e i propri colori; tanto calore trova il giusto premio al 90' con la rete della bandiera siglata da Nicola Ferrari. Il boato al momento della rete resterà per sempre tra le pagine più belle dello Spezia Calcio, con un pallone materialmente calciato dall'attaccante aquilotto, ma sospinto in fondo alla porta di Abbiati dalla passione dei tifosi spezzini, un gol che dal punto di vista del risultato non è servito a molto, ma che dal punto di vista sentimentale rimane impagabile.

L'esperienza di mister Mangia nel Golfo dei Poeti prosegue con risultati altalenanti, sicuramente positivi in trasferta, ma è al 'Picco' che lo Spezia fatica a trovare continuità. Alla penultima di campionato, grazie al successo casalingo ottenuto contro il Bari, i bianchi riescono comunque ad entrare nella zona playoff, giocandosi il tutto per tutto nell'insidioso match del 'Francioni' di Latina. Lo 0-0 maturato presso l'impianto pontino, insieme alla sconfitta del Siena a Varese, con decisivo errore di Rosina dal dischetto nel finale, regala alle Aquile lo storico traguardo degli spareggi per la massima serie. I bianchi saranno di scena al 'Braglia' di Modena, ospiti della formazione guidata da Alfredo Novellino, classificatasi al quinto posto al termina del campionato. La vittoria è l'unico risultato possibile per continuare la cavalcata da sogno, ma una rete di Signori prima del 90' condanna all'eliminazione i bianchi. Quella dello Spezia rimane comunque una stagione da ricordare, nella quale sono state gettate le basi per un futuro importante, un futuro che ripartirà dalla storica terza partecipazione consecutiva del club aquilotto alla Serie B.

3.1.9 I playoff e l'invasione di San Siro

Il terzo anno consecutivo in cadetteria inizia con la nomina a Direttore Sportivo di Guido Angelozzi, mentre la guida tecnica della Prima Squadra viene affidata al croato Nenad Bjelica, all'esordio nel calcio italiano e reduce dall'esperienza in Champions League con l'Austria Vienna. Con l'avvento sulla panchina aquilotta del tecnico di Osijek, lo spogliatoio spezzino diventa sempre più internazionale, infatti nel Golfo dei Poeti arrivano lo spagnolo Juande, gli argentini Valentini e Chichizola, il montenegrino Marko Bakic ed i croati Situm e Milos, che vanno a rimpinguare la colonia croata già composta da Culina e Datkovic, ai quali si aggiungono i nuovi arrivati italiani, come Filippo De Col, Gennaro Acampora, Roberto Gagliardini, Timothy Nocchi, Juri Cisotti e Matteo Ardemagni. Le Aquile lavorano duramente nel ritiro di Moena e fin dalle prime settimane è evidente la ventata di novità portata in Italia da mister Bjelica, infatti la metodologia del tecnico di Osijek è molto differente rispetto a quella solitamente applicata nel calcio della Penisola, con una maggiore attenzione al pallone e all'aspetto psicologico di ciascun elemento, piuttosto che al semplice e prolungato lavoro a secco.

Le sfide amichevoli sono un crescendo di prestazioni maiuscole, nelle quali si mette subito in mostra uno scatenato Andrea Catellani, sistematicamente in gol nelle prime uscite e rivitalizzato dalla fiducia riposta nei suoi confronti da mister Bjelica, mentre nella prima uscita ufficiale è il terzino De Col a siglare il gol vittoria, quello che consente ai bianchi di superare in Tim Cup, sul terreno del "Picco", il Lecce. Tuttavia, a differenza della stagione precedente, il cammino in Coppa Italia si conclude al terzo

turno, quando le Aquile cadono nei tempi supplementari al “Curi” di Perugia, con i padroni di casa vittoriosi per 2 a 1 e con lo stesso risultato termina anche l’esordio in campionato, con il Varese vittorioso tra le mura amiche dell’ “Ossola”. Negli ultimi giorni di mercato arrivano anche l’esperto centrale difensivo Felice Piccolo ed i centrocampisti croati Dario Canadjija e Josip Brezovec, quest’ultimo leader del Rijeka e subito protagonista all’esordio con la maglia bianca nella seconda giornata di campionato, con lo Spezia che supera il Frosinone ed il numero 30 aquilotto che guadagna la standing ovation dell’impianto di Viale Fieschi.

Nonostante prestazioni sempre convincenti, l’avvio di stagione vede gli aquilotti faticare a decollare, ma a partire dalla nona giornata i bianchi inanellano una serie di risultati positivi che proietta la formazione di mister Bjelica nella parte alta della graduatoria, grazie anche a successi prestigiosi come quello sul Catania al “Picco” oppure quello nel derby con il Livorno al “Picchi”, deciso da Catellani, sempre più arma letale dell’attacco spezzino. Il girone d’andata si chiude con il rotondo successo ottenuto al “San Nicola” di Bari e con le Aquile in quarta posizione, ad una sola lunghezza dal duo composto da Bologna e Frosinone e per confermarsi nelle prime posizioni, sono diversi i movimenti nel mercato di gennaio, infatti nel Golfo dei Poeti arrivano il fantasista spagnolo Miguel De Las Cuevas, l’esperto attaccante brasiliano Nenè, gli esterni offensivi Zoran Kvrzic ed Alen Stevanovic oltre ai difensori Matteo Bianchetti, un ritorno per lui, Antonio Luna e Matija Katanec, mentre partono Ebagua, Ardemagni, Schiattarella, Sammarco, Ceccarelli e Culina.

Il girone di ritorno non inizia nel migliore dei modi, infatti la prima vittoria arriva soltanto alla sesta giornata contro il Modena, in una gara spettacolare finita sul 3 a 2 per gli uomini di mister Bjelica, ma gli aquilotti non si scompongono e con il passare delle giornate risalgono la china a suon di gol, così dopo aver battuto tra le altre il Livorno per 3 a 0, i bianchi chiudono la regular season al quinto posto in classifica, ad una sola lunghezza dal duo composto da Vicenza e Bologna, con ben 67 punti raccolti, record in Serie B con la regola dei tre punti, risultato che garantisce alle Aquile l’accesso al turno preliminare playoff, da disputare tra le mura amiche contro l’Avellino.

In un Picco infuocato, martedì 26 maggio gli uomini di mister Bjelica scendono in campo contro la formazione irpina, ma al termine di un’estenuante gara durata 120’, sono gli ospiti a festeggiare il passaggio del turno, forti della rete siglata da Comi nel primo tempo supplementare, dopo che i tempi regolamentari si erano conclusi sull’1 a 1 grazie alle reti di Zito e Brezovec.

3.1.10 Ad un passo dal sogno

La stagione 2015-2016 inizia ancora nel segno di Nenad Bjelica, confermato al timone delle Aquile

dopo l'esaltante stagione precedente ed insieme al tecnico croato restano nel Golfo dei Poeti numerosi protagonisti della stagione precedente, dal capocannoniere Andrea Catellani all'esperto Nenè, dagli argentini Chichizola e Valentini, ai croati Brezovec, Milos, Situm e Canadjija, mentre a guida dell'area tecnica viene promosso Igor Budan, già vice DS con Guido Angelozzi, passato nel frattempo al Sassuolo. In un collettivo già collaudato, il ritiro di Santa Cristina Valgardena vede anche gli arrivi di Sergio Postigo, Ivan Martic, Karim Rossi e Marijan Coric, seguiti da quelli di Claudio Terzi, Krisztian Tamas, Simon Sluga, Josip Misic, Paulo Azzi, Jon Errasti e dell' "Arciere" Emanuele Calaiò nel periodo immediatamente successivo, consegnando a Nenad Bjelica una formazione di spessore che fin dalle prime uscite raccoglie consensi e risultati, eliminando nei primi due turni di TIM Cup sia il Brescia che il Frosinone, quest'ultimo neopromosso in Serie A.

Tuttavia, nonostante le premesse, l'esordio in campionato non è dei migliori, infatti i bianchi cadono al "San Nicola" di Bari al termine di una rocambolesca partita chiusa sul 4 a 3 per i padroni di casa ed anche il secondo match della regular season non porta i tre punti sperati, con la Pro Vercelli che al "Picco" blocca gli aquilotti sull' 1 a 1. Il primo successo arriva nel terzo turno, con gli uomini di Nenad Bjelica che si impongono all'inglese sul campo della Salernitana, ottenendo la prima di tre vittorie consecutive che proiettano i bianchi verso i vertici della classifica, tanto che al termine della settimana giornata Terzi e compagni occupano la seconda posizione al pari del Crotone e due punti dietro alla corazzata Cagliari.

E' così che lo Spezia si presenta alla sfida del "Manuzzi" il 19 ottobre 2015, ma quella disputata nell'impianto cesenate sarà una partita tutt'altro che memorabile, con gli aquilotti che dopo l'illusorio vantaggio firmato da Postigo, vengono sconfitti dai padroni di casa del Cesena con un netto 5 a 1, risultato che segna l'inizio di una serie di gare senza vittorie che culminano nella sconfitta di misura sul terreno del "Piola" di Novara in occasione del 14° turno, ko che porta all'esonero di Nenad Bjelica e del suo staff. Al posto del tecnico croato, chiamato dal neo Direttore Sportivo Pietro Fusco, arriva sulla panchina aquilotta Domenico Di Carlo, affermato tecnico del panorama italiano con alle spalle esperienze importanti in Serie A sulle panchine di Parma, Chievo Verona, Sampdoria, Livorno e Cesena, che porta con sé il vice Claudio Valigi, il preparatore atletico Lorenzo Riela ed il collaboratore tecnico Martino Sofia.

L'avventura in riva al Golfo dei Poeti del tecnico cassinate inizia con la sfida casalinga del 27 novembre contro la capolista Crotone, con i pitagorici capaci di imporsi soltanto grazie ad un penalty realizzato nella prima frazione, ma dalla gara seguente i bianchi tornano a fare punti, prima pareggiando in casa del Pescara e poi ottenendo due successi consecutivi ai danni di Vicenza e Latina. Il girone di andata

si chiude con il ko di Ascoli preceduto da due pareggi, ma il mese di dicembre porta anche in dote il successo nel Quarto Turno di TIM Cup contro la Salernitana, successo che spalanca le porte degli Ottavi di Finale in casa della Roma di Rudi Garcia. Il 16 dicembre gli aquilotti, seguiti da ben 4000 tifosi, scendo sul manto erboso dell' "Olimpico", ma quella che sembrava solo una formalità per la formazione capitolina, si trasforma in una vera e propria impresa per gli uomini di Mimmo Di Carlo, che dopo aver tenuto il campo con grande personalità per ben 120', staccano il pass per uno storico Quarto di Finale, superando i giallorossi ai calci di rigore e scrivendo così una nuova bellissima pagina della storia del club spezzino.

Il mercato di gennaio porta in Liguria fin dal primo giorno utile giocatori importanti come Nico Pulzetti, Antonio Piccolo ed il rientrante Filippo De Col, oltre a Daniele Sciaudone e David Okereke arrivati negli ultimi giorni, mentre partono Josip Brezovec, Mato Milos, Paulo Dentello Azzi, Karim Rossi, Marijan Coric, Miguel De Las Cuevas. La prima gara del 2016 vede lo Spezia impattare al "Picco" con il Bari, mentre nell'attesissimo Quarto di Finale di TIM Cup è l'Alessandria a fare lo sgambetto agli aquilotti, approfittando del calo fisico degli uomini di Mimmo Di Carlo, costretti a fare i conti con i duri carichi di lavoro svolti nel mini ritiro invernale. Il colpo sembra poter abbattere un elefante, ma le Aquile si dimostrano forti e determinati, tornando subito in campo con grande voglia ed ottenendo un'impressionante serie di undici risultati utili consecutivi che proiettano nuovamente Terzi e compagni nei quartieri nobili della classifica. Il 26 marzo, in occasione della gara casalinga contro il Trapani, i bianchi tornano a conoscere il sapore amaro della sconfitta, ma già dal turno successivo i tre punti muovono nuovamente la classifica, con i bianchi capaci di espugnare il "Sant'Elia" di Cagliari e di ripetersi una settimana più tardi tra le mura amiche contro il Novara. Al termine di un girone di ritorno nel quale gli aquilotti hanno totalizzato ben quaranta dei sessantasei punti raccolti, i bianchi chiudono in settima posizione, unica squadra a centrare per tre anni consecutivi l'accesso ai playoff promozione.

L'avversario di turno è il Cesena di Massimo Drago, sesto classificato mai battuto nei due incontri avvenuti nella regular season e vera corazzata tra le mura amiche, ma il 24 maggio è lo Spezia a compiere una grandissima impresa, imponendosi per 2 a 1 sul terreno del "Manuzzi" grazie all'autogol di Renzetti ed alla rete dello spagnolo Sergio Postigo, guadagnando così l'accesso ad una storica semifinale playoff contro la terza classificata della stagione regolare, ovvero il Trapani di Serse Cosmi.

Il 28 maggio gli aquilotti scendono in campo in un "Picco" completamente esaurito e colorato di bianco, ma nonostante una gara gagliarda, sono i siciliani ad imporsi di misura grazie alla rete messa

a segno nella ripresa da Coronado, mentre nel match di ritorno gli uomini di mister Cosmi guadagnano l'accesso alla finalissima grazie ad un nuovo successo ai danni dei bianchi, questa volta per 2 a 0, grazie al rigore trasformato ad inizio ripresa dall'ex Scozzarella ed al sigillo in extremis di Citro. Tuttavia gli applausi dei tifosi aquilotti arrivati numerosi sino in Sicilia hanno sottolineato una volta di più il grande cammino della truppa di mister Di Carlo, un gruppo che ha saputo reagire alle difficoltà con professionalità e grinta, dimostrando attaccamento alla causa e spirito di sacrificio, caratteristiche che hanno portato i bianchi a tagliare un traguardo storico, consapevoli che il sogno più bello è soltanto rimandato.

3.2. Modello di Governance di Spezia Calcio Srl

La struttura di *corporate governance* di Spezia Calcio Srl è basata su un sistema di amministrazione e controllo tradizionale.

Gli organi societari sono infatti:

- Il Consiglio di amministrazione ;
- Il Collegio Sindacale.

Il controllo contabile è demandato ad una società di revisione.

La società ad oggi è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (in breve C.D.A.), il quale nomina tra i propri componenti un Presidente, uno o più Vicepresidenti e Amministratori Delegati e ha tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria.

Il potere di rappresentare la società davanti ai terzi e in giudizio nonché quello di firmare in nome e per conto del sodalizio spetta al Presidente del C.D.A o, in caso di sua assenza o impossibilità, ad un Vice Presidente e, disgiuntamente e nell'ambito della delega, a uno degli Amministratori delegati se nominati.

L'organo amministrativo in generale è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

In specie, le modalità di funzionamento dell'organo amministrativo ed i poteri ad esso attribuiti sono determinati dalla legge e dallo Statuto.

Gli organi delegati, se presenti, forniscono con cadenza periodica all'organo amministrativo adeguata informativa sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla società.

Il Collegio sindacale è invece composto da tre sindaci effettivi, più due supplenti e dura in carica per tre esercizi. Nei limiti di legge a tale organo spetta il controllo contabile della Società.

3.3. La struttura organizzativa di Spezia Calcio Srl

La Società, a seguito di recenti modifiche della struttura interna, è composta dalle seguenti figure:

1) **Deputy Sport Director**, al quale riportano:

- Head of YS;
- Scouts;
- Team Medical Staff;
- Coach and staff;

2) **General Secretary**, al quale riportano:

- Team Manager;
- Team Sport Secretary;

3) **Chief Communication Officer**, al quale riportano:

- Social Media Manager;
- Communication and Union Press Officer;
- IT Specialist;

4) **Chief Revenue Officer**, al quale riportano:

- Merch&Licensing;
- Marketing;
- Ticketing;
- Partnership Sales & Activation;

5) **Chief Administration and Financial**, al quale riportano:

- HR department;
- accountant.

Inoltre, come consulenti esterni di **SPEZIA CALCIO**, vi sono il **Chief Facilities Officer** e l'area legale.

La **Società** ha scelto di dotarsi di una organizzazione aziendale articolata in:

- Alta Presidenza: Presidente del Consiglio di Amministrazione – Amministratori Delegati - Vice Presidente
- Direzioni: Direzione Sportiva e Direzione Operativa
- Unità di linea: area tecnica – area medica – area settore giovanile - area organizzativa (segreteria)

generale) - area amministrativa e finanza, area commerciale (marketing), area comunicazione (ufficio stampa).

Tale sistema permette di determinare maggiormente le differenti responsabilità all'interno di ogni funzione e area strutturale.

Più in particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato indicano le linee guida della società e predispongono i piani economici-finanziari e i budget all'interno del quale il sodalizio si deve muovere, da sottoporre all'approvazione del CdA.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Vice Presidente hanno la rappresentanza legale davanti ai terzi ed in giudizio.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati coordinano le due Direzioni, hanno tutti i poteri nonché la legale rappresentanza della **Società**.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato sono attribuiti pertanto, tra gli altri, i seguenti poteri:

- acquisto e vendita di partecipazione;
- acquisto e vendita di immobili;
- acquisto e vendita di azienda e rami aziendali;
- concessioni di ipoteche e garanzie su beni immobili;
- predisporre i piani economici finanziari da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione;
- predisporre programmi, piani e progetti di marketing e commerciali;
- rappresentare la società avanti le istituzioni e gli organi sportivi nazionali e internazionali;
- rappresentare la società in procedure e procedimenti sportivi (es. tas, upa, camera di conciliazione e arbitrato per lo sport, etc);
- nominare e revocare difensori, avvocati, procuratori alle liti, consulenti, periti, arbitri ed amichevoli compositori nelle procedure e procedimenti sportivi (es. TAS, UPA, Collegio di Garanzia, etc.);
- stipulare accordi con i creditori;
- curare in nome e per conto della società tutti i rapporti, con facoltà di sottoscrivere ogni atto e documento necessario per l'espletamento dei connessi adempimenti:
 - a) con la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), e con gli enti e gli organismi sportivi che ad essa partecipano e/o sono sottordinati e/o sovraordinati quali, esemplificativamente ma

non esaustivamente: il Comitato Olimpico Internazionale (CIO), il Comitato Olimpico Nazionale Italiano (Coni), La Federazione Internazionale delle Associazioni Calcistiche (Fifa); l'Unione Europea delle Federazioni Calcistiche (Uefa), le Leghe e le altre componenti federali ivi comprese le associazioni di categoria rappresentative di calciatori e tecnici, le società sportive professionistiche e/o dilettantistiche, ed i tesserati di ogni categoria e tipo, con incarico altresì a rappresentare la società nelle riunioni convocate dagli enti sopracitati salvo i casi per i quali è prevista obbligatoriamente la presenza o la partecipazione del Presidente della società;

b) con l'Ente Nazionale di Previdenza Sociale;

c) con la Società Italiana Autori ed Editori (Sere);

d) con le autorità e gli organismi di ogni ordine e grado preposti all'ordine pubblico ed alla sicurezza nelle manifestazioni sportive;

- definire / concordare, transigere liquidazioni a fronte di danni / sinistri afferenti al settore sportivo;
- sottoscrivere atti/dichiarazioni e compimento adempimenti verso pubbliche amministrazioni, camere di commercio, uffici del registro delle imprese e qualsiasi altro ente, sportivo e non sportivo;
- assumere obbligazioni in nome e per conto della società in ambito federale;
- assumere con banche e altri enti finanziari di aperture di credito e in conto corrente, concessioni di finanziamenti;
- stipulare con banche ed enti finanziari contratti di cessione dei crediti della società convenendo modalità e condizioni;
- gestire i rapporti con gli istituti di credito e gli enti finanziari in genere, gestire i conti correnti, disporre ordini di pagamento/bonifici a favore di terzi ed eseguire depositi, incassare crediti commerciali, polizze assicurative ed altri titoli, emettere assegni ed eseguire prelievi;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti aventi ad oggetto le prestazioni sportive di tesserati FIGC, con contratti regolati dalla legge 91/1981 e/o dagli accordi collettivi ivi previsti e convenuti tra le associazioni di categoria e le leghe professionistiche della figc (calciatori, allenatori e tecnici);
- stipulare, modificare e risolvere i contratti di cessione dei diritti alle prestazioni sportive dei calciatori;

- stipulare, modificare e risolvere i contratti di lavoro dipendente ed autonomo;
- dirigere le risorse interne ed esterne (impartendo direttive) e la loro organizzazione in ragione dei poteri conferiti (tecnico/agonistiche, *marketing*/commerciali, risorse umane, etc.);
- definire i ruoli e le posizioni, sviluppando percorsi formativi individuali e di gruppo;
- rappresentare la società nei confronti di organizzazioni sindacali sia del datore di lavoro che dei lavoratori, e uffici del lavoro, ispettorato del lavoro, ministero del lavoro e qualsiasi altro organo competente in materia, con facoltà di sottoscrivere accordi;
- rappresentare la società nelle controversie di lavoro e previdenziali, avanti i competenti uffici e organi anche sindacali e/o giudiziari del lavoro, con facoltà di definire e transigere le singole controversie;
- rappresentare la società, anche nominando all'uopo avvocati e procuratori e consulenti di parte, innanzi a tutte le autorità giudiziarie ed amministrative di ogni ordine, stato e grado, in tutti i giudizi, anche di revocazione e cassazione, relativi a controversie di lavoro ed in materia di previdenza e di assistenza obbligatoria, con il potere di rispondere all'interrogatorio libero sui fatti di causa e di conciliare, transigere le singole controversie, con facoltà di farsi sostituire per singoli giudizi, dai suoi procuratori speciali, per l'esercizio dei poteri conferitigli; deferire le controversie di lavoro negli speciali organismi arbitrali previsti dalla legge 91 del 1981 e/o negli accordi collettivi e/o nei contratti individuali di lavoro sportivo ivi previsti, ivi compreso il potere di nominare i componenti del collegio arbitrali e di esercitare avanti ad essi tutti i poteri sopra elencati;
- sottoscrivere le dichiarazioni e certificazioni previste dalle disposizioni tributarie e previdenziali inerenti ai compensi corrisposti dalla società per lavoro dipendente e/o autonomo;
- disporre il pagamento delle retribuzioni del personale e degli oneri connessi (contributi assistenziali e previdenziali e imposte);
- rappresentare la società avanti qualsiasi ufficio dell'amministrazione finanziaria, commissioni amministrative e tributarie di qualunque grado, con facoltà di proporre dichiarazioni, certificazioni, istanze, denunce, ricorsi, opposizioni e reclami;
- disporre il pagamento di imposte, tasse e tributi, selezioni etc.
- supportare la predisposizione di istanze, dichiarazioni, ricorsi e opposizioni verso l'amministrazione finanziaria dello stato e commissioni amministrative e fiscali di qualunque tipo;

- definire le questioni fiscali con uffici finanziari / organi tributari e presentare denunce / dichiarazioni;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti per la fornitura di materiali e/o beni strumentali (ivi compresi i beni mobili registrati) con esclusione dei beni immobili, anche tramite contratti di locazione finanziaria, necessari per lo svolgimento dell'attività aziendale;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti per la fornitura di prestazioni di servizi necessari per lo svolgimento dell'attività aziendale;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti per consulenze e per prestazioni professionali;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti di consulenza tecnico- sportiva (anche con agenti, procuratori, osservatori);
- stipulare accordi aventi ad oggetto l'utilizzo dello stadio comunale di La Spezia e del Centro Sportivo di Follo;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti di locazione immobiliare attivi e passivi anche con durata ultrannuale;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti di sponsorizzazione marketing, commerciali e di licenza di uso di marchi della società, anche con durata ultrannuale;
- stipulare, modificare e risolvere i contratti di assicurazione;
- assumere svolgere tutte le funzioni e attività organizzative e dispositive di vigilanza e controllo, allo scopo di garantire il puntuale adempimento delle norme di legge in materia di sicurezza, ambiente, igiene e salute sul lavoro, sviluppando nel contempo un'efficace politica di prevenzione in tale ambito e di conferire allo stesso, tutti i poteri - ivi compresi tutti i poteri decisionali e il più ampio potere di spesa, di cui all'art. 2, comma 1, lett. e) del d.lgs. 81/08 - con le conseguenti connesse responsabilità riconducibili all'organizzazione della società in materia di sicurezza, ambiente, igiene e salute sul lavoro.

In virtù dei poteri conferiti, il Presidente del Consiglio di Amministrazione assumerà la qualifica di “datore di lavoro” ai sensi della richiamata normativa e potrà pertanto intraprendere tutte le iniziative necessarie ad assicurare il massimo livello di sicurezza tecnologicamente possibile sul luogo di lavoro, assumendosi le relative responsabilità e svolgendo i relativi compiti specifici, come previsto da tutta la vigente normativa comunque applicabile e, in particolare, tra gli altri, dagli artt. 17 e 18 del d.lgs. 81/08. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà - ove lo ritenesse opportuno - individuare nuovi soggetti ai quali delegare in tutto o, in parte, le attribuzioni

delegabili, nel rispetto dell'art. 17, comma 4 del d.lgs. 81/08; tali soggetti dovranno essere espressamente delegati, tecnicamente capaci ed idonei, ed essere dotati di adeguati poteri decisionali e di spesa;

- assumere, con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e successive modifiche e integrazioni, nonché ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e al fine di meglio garantire le finalità di tutela dei diritti, della libertà e della dignità di cui al sopra citato provvedimento, tutti i poteri e tutte le competenze relativamente a decisioni in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento dei dati personali, ivi compreso il profilo della sicurezza, con riferimento al trattamento dei dati personali comunque acquisiti dalla società nel corso della sua attività e che siano soggetti alla normativa qui richiamata. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà, nel rispetto della predetta normativa, individuare uno o più responsabili del trattamento, avendo il potere con gli stessi di individuare gli incaricati del trattamento.

La Direzione Sportiva, a mezzo di un Direttore Sportivo, sovrintende e coordina l'Area Tecnica, l'Area Medica e il Settore Giovanile.

La Direzione Operativa a mezzo di un Direttore sovrintende e coordina invece l'Area Amministrativa e Finanza, l'Area Organizzativa (Segreteria), l'Area Comunicazione e l'Area Commerciale (*marketing*) e coordina l'organizzazione delle attività degli uffici e l'attività del personale dipendente nonché di consulenti anche esterni nell'ambito delle direttive impartite dall'Amministratore Delegato.

Quanto poi alle singole Unità di linea (Aree), la Società, in particolare, si è dotata della seguente articolazione.

1. **Area tecnica:** prevede la figura di un Coordinatore dell'Area Tecnica.

Le politiche in atto nel settore calcistico impongono pur se in continuo mutamento, infatti, una ripresa dell'attività di valorizzazione delle risorse più giovani e, quindi, non possono prescindere da una completa osmosi tra settore giovanile e prima squadra.

Le principali macroattività **dell'area tecnica** sono relative a:

- a. gestione di tutto il settore tecnico della prima squadra in rapporto all'attività agonistica, ai trasferimenti e alla contrattualistica dei calciatori, alla logistica
- b. settore giovanile
- c. osservatori

d. area medica

2. **Area organizzativa:** fornisce il supporto sia all'attività "spettacolistica" sia all'operatività interna della società. Infatti, sono riconducibili a quest'area tutte le attività relative all'organizzazione delle gare, alla manutenzione degli impianti e alla gestione dello staff di segreteria della sede sociale. Genericamente, le macroattività dell'area possono essere schematizzate nel modo seguente:

- a. rapporti con le istituzioni calcistiche e contrattualistica
- b. organizzazione gare interne, trasferte e manutenzione ordinaria impianti
- c. segreteria interna
- d. gestione impianti

3. **Area amministrazione e finanza:** vi rientrano le funzioni amministrative e di contabilità generale, di controllo e di reportistica (sia generale che prettamente richiesta dagli organi della FIGC).

4 e 5. **Aree commerciale e Area comunicazione:** hanno l'obiettivo dello sviluppo delle attività a corollario di quella sportiva e dei rapporti con i fornitori della società nonché della valorizzazione del marchio, e pertanto, l'operatività degli addetti è focalizzata su:

1. *publishing* e forme di comunicazione esterna (*web, social, channel*, ecc.)
2. attività commerciale sul *brand* e sviluppo, produzione e commercializzazione dei prodotti ufficiali della società.

La specifica ripartizione dei compiti e delle funzioni all'interno delle varie Unità di linea sarà oggetto di specificazione nei successivi paragrafi.

AREA ORGANIZZATIVA

All'interno dell'Area Organizzativa abbiamo diverse figure tra cui:

- 1) la **SEGRETERIA GENERALE**, che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:
 - a) **Attività Segreteria:**
 - Cura delle relazioni formali con la FIGC, la Lega e gli altri soggetti dell'ordinamento sportivo;
 - Redazione della documentazione relativa alla gestione dei tesseramenti e dei tesserati (campagna trasferimenti, contratti economici tesserati, TMS, adempimenti area sportiva);
 - Gestione e archiviazione dei documenti e dei dati relativi ai tesserati (contratti,

tesseramento, assicurazione, disciplinare, minutaggio, squalifiche, ricorsi, schede mediche, pratiche relative al collegio arbitrale);

- Cura dei rapporti con il consulente del lavoro per i contratti di area sportiva;
- Elaborazione rendiconti economico-finanziari relativi alla gestione sportiva (emolumenti netti-lordi, eventuali premi, commissioni, premi valorizzazione);
- Coordinamento delle attività legate all'organizzazione delle manifestazioni sportive (biglietteria, accrediti, parcheggi, sicurezza ecc.).
- Coordinamento dei rapporti con il fornitore di materiale tecnico (Acerbis) e con i magazzinieri. Studio ed aggiornamento normativa specifica, formazione dei colleghi interessati;
- Attivare le funzioni competenti in presenza di fatti amministrativo contabili, finanziari o di carattere tecnico che interessano la società;
- Comunicare alla struttura, con lettera interna, ogni variazione della normativa federale o dei regolamenti di Lega;
- Far predisporre le pratiche assicurative relative agli infortuni dei giocatori, curandone l'iter procedurale e comunicando all'amministrazione le scadenze previste dalle eventuali liquidazioni del sinistro;
- Raccogliere la documentazione a supporto di eventuali ricorsi per provvedimenti disciplinari a carico del singolo calciatore e della società;
- Conservare, aggiornandolo in via continuativa, l'archivio e la casistica delle sentenze degli organi di giustizia sportiva nazionali ed internazionali.

b) Logistica ed organizzazione gare

- Organizzare e sovrintendere il C.S. Ferdeghini ed eventuali altre strutture avvalendosi delle apposite figure operative. Curandone la gestione, seguendone lo sviluppo, la manutenzione e le migliorie che saranno predisposte dall'Amministratore Delegato;
- Rilevare eventuali inefficienze agli impianti dello stadio, raccogliere gli eventuali preventivi intrattenendo le relazioni con gli uffici comunali nei casi in cui è necessario il loro intervento; proporre modifiche alle strutture interne onde migliorare l'organizzazione delle gare (sala stampa, sala TV, servizi catering, ecc...) concertando con l'Amministratore Delegato le possibili soluzioni;
- Predisporre tutto l'impianto organizzativo, avvalendosi delle apposite figure operative, per

l'effettuazione delle gare interne con particolare riferimento alle strutture di supporto ed organizzative, dai servizi di controllo accessi, alla biglietteria, il tutto nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza concertando con il Delegato alla Sicurezza le possibili soluzioni;

- Curare, di concerto il Team Manager, l'organizzazione delle trasferte della Prima Squadra;
- Rilevare eventuali inefficienze negli impianti (stadio, sede, centro sportivo) concertando con il Delegato alla Sicurezza le possibili soluzioni;
- Assicurare l'analisi e la soluzione delle problematiche in materia di sicurezza che impattano sull'allestimento delle gare, sulla gestione e sulla manutenzione delle infrastrutture, osservando le specifiche norme previste dalla legislazione vigente concertando con il Delegato alla Sicurezza le possibili soluzioni;
- Controllare e sovrintendere alla gestione del magazzino per quanto concerne la fornitura del materiale tecnico e tutto ciò che ha inerenza con la parte sportiva.

c) **Organizzazione Campagna abbonamenti**

- Predisporre, secondo le indicazioni strategiche del Vertice Societario, l'apparato organizzativo per la Campagna Abbonamenti, mantenendo giornalmente i contatti con la struttura distributiva, concertando con il Resp. Biglietteria le possibili soluzioni.

d) **Referente Ufficio Licenze UEFA – Licenze Nazionali**

- Rappresentare lo **SPEZIA CALCIO S R L** nei rapporti con l'Ufficio Licenze UEFA e Nazionali ed attivarsi per tutte le procedure inerenti il rilascio delle Licenze;
- Presenziare a tutti gli incontri, seminari che avranno per oggetto l'ottenimento della Licenza UEFA e Licenza Nazionale;
- Pianificare l'organizzazione della raccolta dati;
- Predisporre i moduli richiesti e depositarli nei tempi previsti;
- Provvedere all'archiviazione e conservazione dei dati e della documentazione inerente la Licenza UEFA e la Licenza Nazionale;
- Segnalare senza indugio eventuali lacune e motivi per cui la Licenza potrebbe essere negata;
- Proporre correttivi e soluzioni al fine di ottenere la Licenza UEFA;

2) **I COLLABORATORI DELLA SEGRETERIA** che hanno nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Collaborazione di supporto generale per l'attività nazionale ed internazionale del club con particolare riferimento alle normative FIFA ed UEFA;
- Creazione di un Centro Studi interno al fine di monitorare ed archiviare macro e micro aspetti del calcio nazionale ed internazionale e conseguente diffusione all'interno dell'azienda di nuovi spunti di lavoro;
- Attività di supporto alla Segreteria Generale per quanto concerne l'attività organizzativa e logistica;
- Attività di supporto alla Segreteria Generale per quanto concerne l'attività di tesseramento nella contrattualistica;
- Attività organizzativa dei calciatori convocati nelle varie Rappresentative Nazionali (planning generale, richiesta rimborsi);

3) **IL RESPONSABILE DELLA BIGLIETTERIA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Organizzazione gare**

- Predisporre la vendita tagliandi sul circuito di biglietteria nel rispetto della normativa vigente sia per le gare interne che esterne;
- Suggerire all'Amministratore Delegato e alla Segreteria Generale tutte le iniziative volte ad agevolare, migliorare, incrementare l'attività di bigliettazione;
- Assicurare il corretto e tempestivo controllo dell'incasso delle gare interne, predisponendo tutti i necessari accorgimenti per un'ottimizzazione del servizio;
- Monitorare l'attività delle rivendite, controllando il carico e lo scarico dei biglietti e acquisendo le necessarie garanzie - preparare studi statistici sull'andamento delle vendite per singolo punto; proporre le necessarie modifiche alla struttura distributiva dislocata sul territorio.

b) **Controllo della modalità di erogazione dei servizi allo Stadio**

- Visionare le modalità di vendita dei biglietti, di controllo agli ingressi e di erogazione dei servizi accessori, riferendo all'Amministratore Delegato e alla Segreteria le eventuali problematiche.

c) **Biglietteria**

- Valutare, da un punto di vista tecnico, normativo e finanziario la campagna abbonamenti e il sistema di vendita dei biglietti;
- Predisporre gli ordinativi riguardanti biglietti, tessere e pass vari;
- Gestire il controllo delle prevendite verificando, in occasione delle gare casalinghe, il riscontro delle distinte giornaliere di vendita dei biglietti, fornite dalle stesse;
- Consegnare, dopo le necessarie autorizzazioni, i biglietti omaggio e gli accrediti coordinando l'attività del servizio accreditamento allo stadio ed in sede;
- Eseguire il carico e lo scarico delle tessere, degli abbonamenti e dei biglietti per le partite curando in maniera ordinata la reportazione all'Amministratore Delegato e alla Segreteria.

d) **Rapporti con la SIAE**

- Redigere il rendiconto interno, su base informatica, ed il successivo prospetto cartaceo per il versamento delle imposte indirette gravanti sugli incassi da gara.

4) **LA RECEPTION** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Accoglienza ospiti alla reception;
- Garantire un efficiente servizio al centralino, smistando ordinatamente le telefonate in arrivo ed annotando con dovizia di particolari le chiamate per le persone assenti o non disturbabili;
- Smistare i fax in arrivo, destinandoli alla persona indicata; riportare al Segretario Generale per la consegna dei fax non nominativi;
- Inviare i fax ai destinatari, avendo cura di compilare sempre la coverpage (personalizzandola a seconda del mittente);
- Supportare l'attività degli uffici con un puntuale ed ordinato servizio di fotocopia, segnalando immediatamente alla Segreteria Generale eventuali necessità di materiale;
- Attività di supporto alla segreteria, all'amministrazione e all'ufficio biglietteria;
- Gestione e aggiornamento del protocollo (posta in arrivo ed in uscita);
- Distribuzione in sede della posta in arrivo;
- Gestione della posta in uscita (posta o corrieri);

- Svolgimento commissioni fuori ufficio (Posta, Siae ecc., manutenzione;
- macchine, lavaggio macchine, ecc.)

5) **DELEGATO ALLA SICUREZZA**, che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Elaborare e seguire i piani organizzativi per la gestione dello Stadio "A. Picco" e del C.S. "Ferdegghini"
- Coordina le aziende ed il personale con il quale lo Spezia Calcio Srl opera nella gestione strutturale dello Stadio "A. Picco" e del C.S. "Ferdegghini"
- Prevenzione problematiche generali inerenti lo Stadio "A. Picco" e il C.S. "Ferdegghini"
- Gestione e coordinamento degli eventi organizzati dallo Spezia Calcio Srl
- Collaborazione con le Forze dell'Ordine
- Predisporre e coordinare tutti i servizi di controllo ed emergenza delegando sulle varie aree di competenza mansioni e responsabilità
- Servizio biglietteria
- Servizio controllo e gestione emergenze
- Servizio pronto soccorso
- Servizio con enti/aziende che gestiscono sotto-aree dello Stadio
- Gestione tifoseria ospite e locale
- Attività di reporting ed informativa con Questura/Responsabile Piano di Sicurezza
- In particolare ricopre, per lo Spezia Calcio Srl, i seguenti ruoli:
- RSPP
- Verifica la nomina del Medico preposto al programma sanitario dei dipendenti
- Verifica la nomina dei responsabili antincendio
- Verifica la nomina del responsabile primo soccorso
- Verifica la nomina dell'eventuale responsabile lavoratori
- Coordina i corsi di formativi aziendali
- Verifica il rispetto del calendario visite mediche aziendali
- Redazione ed aggiornamento del DVR
- Controllo e supporto allo Spezia Calcio Srl nella redazione degli appalti riguardanti le strutture dello Stadio "A. Picco", C.S. "Ferdegghini" e di altre eventuali strutture definitive e/o provvisorie.

- Conservazione e tenuta di tutta la documentazione in materia di sicurezza e sanitaria (esclusi i tesserati) dello Spezia Calcio Srl.

6) **VICE RESPONSABILE SICUREZZA** che in caso di assenza del Responsabile Sicurezza ne acquisisce tutte le funzioni, ed in particolare:

- Elaborare piani organizzativi per la gestione dello Stadio "A. Picco" ed ottemperare a quanto indicato dal contratto in essere
- Individua le aziende ed il personale con il quale operare nella gestione dello Stadio "A. Picco".
- Prevenzione problematiche generali.
- Gestione e coordinamento degli eventi.
- Collaborazione con le Forze dell'Ordine.
- Predisporre e coordinare tutti i servizi di controllo ed emergenza delegando sulle varie aree di competenza mansioni e responsabilità.
- Servizio biglietteria
- Servizio controllo e gestione emergenze.
- Servizio pronto soccorso.
- Servizio con enti/aziende che gestiscono sotto-aree dello Stadio.
- Gestione tifoseria ospite e locale.
- Attività di reporting ed informativa con Questura/Responsabile Piano di Sicurezza.

7) **RESPONSABILE INFRASTRUTTURE** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

A) Controllo sicurezza impianti

- Monitorare puntualmente la situazione dell'impianto Stadio e dei diversi campi di allenamento, riferendo al Segretario Generale tutte le anomalie riscontrate.
- Controllare la presenza durante gli impegni ufficiali di tutte le strutture di supporto come ad esempio VVFF, servizi di primo soccorso, etc...
- Seguire costantemente l'evoluzione normativa in materia di sicurezza degli impianti, informando la struttura delle eventuali modifiche rilevanti.

B) Controllo effettuazione lavori di ordinaria e straordinaria manutenzione

- a. Controllare di concerto con i consulenti tecnici lo stato e la corretta rispondenza alle diverse commesse, i lavori di manutenzione intrapresi sulla struttura dello Stadio e dei campi di allenamento.
- b. Mantenere i contatti con gli uffici tecnici comunali per l'organizzazione e la tempistica dei lavori straordinari da effettuare.

AREA AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Le funzioni societarie di **SPEZIA CALCIO SRL** coinvolte nella presente Area sono le seguenti:

1) **IL DIRETTORE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO** ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Partecipare alla redazione del Budget annuale e verificarne l'applicazione.
- Coordinare la struttura amministrativa.
- Controllo della corretta applicazione principi contabili.
- Controllo della corretta applicazione delle norme fiscali.
- Partecipare alla redazione del Bilancio Annuale.
- Partecipare alla redazione situazioni semestrali.
- Stesura verbale assemblea Soci e Cda.
- Esecuzione adempimenti COVISOC infrannuali e iscrizione licenze nazionali.
- Assistenza a COVISOC e Deloitte durante le visite periodiche.

2) la **SEGRETERIA AMMINISTRATIVA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Fatturazione attiva.
- Pagamenti in home banking (fornitori, stipendi, assicurazioni, ecc)
- Prima nota.
- Gestione della cassa dei contanti per le varie spese giornaliere.
- Registrazione di tutte le operazioni in contabilità (abbiamo circa 2000 fatture passive l'anno..), tre conti correnti bancari, una cassa, costi del personale, ecc..
- Preparazione documenti per visite Deloitte, Co.Vi.Soc., collegio sindacale.
- Operazioni di rettifica per la predisposizione del bilancio.

- Archiviazione di tutto il materiale contabile.

3) **la CONTABILITA' GENERALE E REPORTISTICA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Lavora a stretto contatto con il responsabile amministrativo.
- Redige report consuntivi mensili con i relativi scostamenti.
- Provvede alla tenuta dei libri sociali (inventari, cespiti, etc.).
- Provvede con la segretaria amministrativa alle registrazioni contabili.

AREA COMUNICAZIONE

All'interno dell'Area Comunicazione abbiamo diverse figure tra cui:

1) il RESPONSABILE AREA COMUNICAZIONE che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Area Stampa**

- Rapporti con giornalisti, organi di informazione, locali e nazionali, USSI e altri uffici stampa.
- Rassegna Stampa giornaliera (cartacea e on-line su sito ufficiale) e contatti con il fornitore della rassegna on-line.
- Organizzazione servizio stampa per gare ufficiali ed amichevoli della Prima Squadra: diretta cronaca testuale via web su sito ufficiale e social network; accrediti organi di informazione, rapporti con il gestore/server delle riprese televisive, televisioni locali, interviste pre e post gara, gestione Tribuna Stampa, Zona Privilegiata, Mixed Zone e Sala Stampa.
- Redazione materiale informativo: cartella stampa match, distinte gara per la stampa, risultati.
- Interviste settimanali tesserati (ripresa video e pubblicazione) e partecipazione tesserati a programmi tv, radio e web.
- Aggiornamento risultati, classifiche e statistiche sulla Prima Squadra e Settore Giovanile (con particolare attenzione alle formazioni 'nazionali').
- Organizzazione eventi: presentazione squadra, presentazione materiale tecnico, conferenze stampa.
- Elaborazione grafica, logistica e strutturale Campagna Abbonamenti ed elaborazione dati e

statistiche.

- Foto Ufficiale Prima Squadre e formazioni giovanili - Gestione rapporti con Fotografo Ufficiale.
- 'Accadde un giorno' (su piattaforma Facebook e Social integrati, per ripercorrere giorno dopo giorno gli eventi di rilevanza nella storia dello Spezia).

b) Area Comunicazione

- Redazione, aggiornamento e impostazione grafica del sito internet ufficiale (www.acspezia.com).
- Gestione pagine ufficiali su social network (Facebook, Twitter, Youtube, Google+).
- Gestione del canale tematico SpeziaChannel.
- Progetto 'Progetto Aquilotti: vola con le Aquile'.
- Supporto e controllo della redazione magazine ufficiale 'Il Volo'.
- Supporto e controllo grafico led bordocampo.
- Supporto e controllo fonica stadio.
- Partecipazione a serata club-tifosi e varie organizzazioni socio-culturali.

2) il COLLABORATORE AREA COMUNICAZIONE – ADDETTO STAMPA che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Elaborazione video Spezia Channel- Supporto attività giornaliera attività Ufficio Stampa.
- Supporto in occasione delle gare interne (chat cronaca, supporto redazione materiale post-gara, interviste, punto campionato) ed esterne (interviste e punto campionato).
- News su campionato Primavera, concorso Aquilotto Reale.

3) il COLLABORATORE AREA COMUNICAZIONE – ADDETTO SITO WEB

- Gestione del server sul quale il sito web è ospitato.
- Realizzazione e progettazione ed evoluzione delle nuove sezioni del sito, con particolare attenzione all'automazione software per la gestione e la velocizzazione della manutenzione ordinaria (es. foto via mail automaticamente caricate sul sito, editor online foto, risultati Serie B automatici, integrazione con i social ecc ...).
- Impostazione grafica del sito internet (concordando eventuali modifiche).

- Manutenzione del sito Mobile (dal punto di vista implementativo e grafico).
- Posizionamento SEO (Search Engine Optimization, operazione attraverso la quale il sito viene ottimizzato per comparire nei risultati dei motori di ricerca in una posizione il più possibile favorevole e rilevante).
- Impaginazione pagine statiche del sito.
- Data entry di tutte le sezioni del sito ad inizio ed a metà stagione (impostazione stagione, rosa di tutte le squadre comprese giovanili).
- Backup dello storico sul sito della stagione appena passata.
- Inserimento campagne pubblicitarie (loghi, banners ecc..) istituite dalla Lega (es. B Solidale).
- Inserimento degli sponsor nell'area dedicata del sito con relativo adattamento grafico del logo del cliente.
- Archiviazione materiale fotografico gare (foto fornite da LaPresse e da Andreani).
- Grafica social network riferibili alla società (variazione template grafico, immagini per il web marketing).
- Archiviazione Highlights partite su YouTube.
- Realizzazione LED bordocampo per annuncio formazioni con relativa assistenza bordocampisti per il caricamento.
- Grafica sito biglietteria online, rapporti con biglietteria per fornire le immagini identificative delle gare interne da inserire nel backoffice.
- Creazione di materiale multimediale o di supporti di vario tipo concordando preventivamente le modalità e le tempistiche in base al carico di lavoro del momento.

AREA COMMERCIALE E MARKETING

All'interno dell'Area commerciale e marketing abbiamo la figura del RESPONSABILE DELL'AREA COMMERCIALE e la figura dell'ADDETTO ALL'AREA che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- ricerca sponsor / fornitori
- contrattazione e stipula contratti
- gestione sponsor

- referente lega per pannelli led bordo campo/ visibilità
- referente lega per accordi marketing associativo
- referente di lega per attività solidali, commerciali
- ufficio acquisti (solo nel periodo iniziale di stagione)
- promozione campagna abbonamenti, e studio dati altre piazze
- supporto organizzativo per progetto aquilotti/bimbi nelle scuole
- supporto fonica stadio (pubblicità, solidarietà)
- partecipazione serate club/ eventi solidali
- organizzazione di progetti di marketing e pubblicitari

AREA TECNICA

All'interno dell'Area TECNICA abbiamo diverse figure tra cui:

1) **IL COORDINATORE AREA TECNICA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- È il responsabile dell'Area Tecnica, supervisionandone l'organizzazione e la gestione e riferisce al Direttore Sportivo.
- Gestisce al primo livello tutte le problematiche inerenti le richieste dei calciatori per emolumenti e/o trasferimenti.
- Monitora l'attività del Settore Giovanile assicurando, di concerto con l'Allenatore, la necessaria complementarità tecnica con la Prima Squadra; seleziona, in un'ottica di programmazione pluriennale, le risorse tecniche, valutandone su basi periodiche l'operato.
- Provvedere alla costruzione di un network operativo per l'osservazione delle gare e delle prove dei calciatori nel campionato nazionale, contattando le figure professionali più idonee.
- Instaura un network di relazioni internazionali, necessarie per la supervisione dei calciatori stranieri.
- Organizza la gestione del file giocatori e delle relative prove visionate avvalendosi dei supporti informatici all'uopo sviluppati.
- Formula, consultato l'Allenatore della Prima Squadra, le proposte relative alla cessione e/o

acquisizione dei contratti dei calciatori, gestendole direttamente le trattative con le relative controparti (società, calciatori e loro Agenti).

- Mantiene e sviluppa le relazioni con le istituzioni tecniche calcistiche onde favorire la crescita professionale dei tesserati.
- Sovrintende all'Area Medico Sanitaria attraverso il rapporto diretto con il Responsabile Sanitario e verificando il rispetto delle linee guida definite.

2) **IL RESPONSABILE DEGLI OSSERVATORI** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- ❖ Gestisce, coordina e vigila sul corretto andamento dell'attività di scouting che andrà costantemente monitorata, alimentata ed archiviata attraverso le apposite strumentazioni informatiche in dotazione. Risulta essere il primo traduttore delle informazioni tecniche derivanti dall'attività degli scout ed è la prima interfaccia dell'archiviazione delle informazioni stesse. Riferisce al Direttore Sportivo e al coordinatore dell'Area Tecnica.

3) **L'ALLENATORE della PRIMA SQUADRA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Preparazione attività agonistica**

- Predisporre il piano organizzativo dell'attività agonistica della Prima Squadra in relazione al ritiro precampionato e all'attività giornaliera di preparazione, coordinando l'attività dell'allenatore in 2a, del preparatore atletico e del preparatore dei portieri.
- Gestire tutte le problematiche di carattere tecnico e comportamentale inerenti all'attività agonistica della Prima squadra (allenamenti, partite, visione altre squadre, supervisione settore giovanile, ecc...);
- Riportare al Direttore Sportivo le eventuali modifiche da apportare al team, proponendo le relative soluzioni.

b) **Sviluppo attività interna**

- Partecipare all'attività degli allenatori del settore giovanile attraverso appositi incontri trasferendo, nell'ottica dello sviluppo delle risorse potenzialmente adatte alla Prima Squadra, le opportune conoscenze in modo da creare una completa osmosi tecnica tra i due settori.
- Predisporre degli stage interni di aggiornamento per i tecnici e gli osservatori su apposite tematiche con la finalità di migliorare la conoscenza e le capacità di analisi delle partite o dei singoli calciatori, contribuendo a diffondere la filosofia di gioco su tutta l'area tecnica.

4) **LO STAFF TECNICO**

- Collabora con il Responsabile dell'area Tecnica nella gestione di tutte le problematiche di carattere tecnico e comportamentale inerenti all'attività agonistica della Prima squadra (allenamenti, partite, visione altre squadre, supervisione settore giovanile, ecc...)

5) **il TEAM MANAGER** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Gestione rapporti**

- Gestire i rapporti tra la società e la Prima Squadra, segnalando all'Amministratore Delegato e al Direttore Sportivo le eventuali problematiche emerse all'interno del team
- Assicurare il flusso informativo costante sull'attività giornaliera della Prima Squadra alla Segreteria Generale con specifica attenzione alla comunicazione delle autorizzazioni concesse per trasferta/missione dei singoli tesserati al di fuori del Comune di La Spezia.
- Assicurare che i tesserati, in occasione di gare, allenamenti, attività extra-calcistiche inerenti la società, ritiri pre-gara e pre-campionato, abbiano comportamenti rispettosi del Codice di Giustizia Sportiva, dell'Accordo Collettivo e del Codice Etico dello Spezia Calcio Srl
- Assicurare che i tesserati non abbandonino le sedi dei ritiri pre-gara e pre-campionato senza giustificato motivo e al di fuori degli orari eventualmente consentiti.

b) **Logistica**

- Programmare, di concerto con l'Area Tecnica e con il Segretario Generale, l'organizzazione del ritiro estivo, delle trasferte e delle gare interne della 1a squadra.
- Gestire le eventuali necessità dei giocatori e tecnici della 1a squadra, supportandoli nelle

decisioni relative alle diverse sistemazioni logistiche.

- Assicurare l'assistenza all'Allenatore e alla squadra in occasione delle gare provvedendo a verificare e risolvere le eventuali problematiche presenti.

c) **Comunicazione esterna**

- Gestire, coordinandosi con la segreteria, i rapporti con i Club dei tifosi per programmare l'attività di promozione della società nelle sedi dei club
- Coordinare di concerto con il Responsabile Marketing, l'attività di promozione della società nelle scuole.
- Coordinare, di concerto con l'Addetto Stampa, i rapporti di comunicazione con gli organi di stampa presenti al Centro Sportivo di allenamento.

6) **ADDETTO ALL'ARBITRO** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Predisporre, nel rispetto della normativa vigente e delle direttive dell'Amministratore Delegato e della Segreteria Generale, l'accoglienza e la logistica – in occasione delle gare interne – degli ufficiali di gara.
- Presenziare a tutti gli incontri fra istituzioni arbitrali e società
- Organizzare un programma di interventi propedeutici all'apprendimento del Regolamento del Giuoco del Calcio e dei primari concetti del Fair Play sia per la Prima Squadra che per il Settore Giovanile
- Agevolare incontri con le famiglie dei tesserati, appartenenti al Settore Giovanile, al fine di rappresentare i concetti della sportività e dell'educazione sociale

AREA SETTORE GIOVANILE

All'interno dell'Area del Settore Giovanile

abbiamo diverse figure tra cui:

1) **IL RESPONSABILE TECNICO SETTORE GIOVANILE** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Gestione ordinaria Settore Giovanile**

- Coordinare l'attività tecnica delle squadre del Settore Giovanile
- Assicurare un adeguato supporto medico-scientifico a tutte le squadre componenti il Settore Giovanile, coordinando opportunamente l'attività delle diverse figure professionali.
- Gestire, con la Segreteria del Settore Giovanile, tutte le problematiche operative e logistiche (terreni di giuoco, centri di allenamento, magazzino, sistemazioni, foresteria ecc...) inerenti il Settore Giovanile

b) **Supervisione delle prove dei giovani calciatori**

- Coordinare operativamente, sulla base di decisioni comunicate anche al Direttore Sportivo, la visione delle prove dei calciatori nei diversi campionati da parte degli allenatori delle squadre giovanili.
- Organizzare la gestione del file giocatori e delle relative prove visionate avvalendosi dei supporti informatici all'uopo sviluppati.

c) **Contatti con le istituzioni calcistiche**

- Mantenere e sviluppare le relazioni con le istituzioni calcistiche, in particolare con quelle tecniche, onde favorire la convocazione dei tesserati nelle varie rappresentative regionali o nazionali.

2) **la SEGRETERIA SETTORE GIOVANILE** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Rapporti con le istituzioni calcistiche**

- Gestire, di concerto con il Segretario Generale, la comunicazione formale ed informale con le istituzioni calcistiche (F.I.G.C., Settore Giovanile e Scolastico, Leghe e Comitati L.N.D. Regionali e Delegazioni Provinciali).
- Attivare le funzioni competenti in presenza di fatti amministrativi contabili finanziari o di carattere tecnico che interessano la società; in particolare monitorare tutte le situazioni di tesseramento che potrebbero comportare impegni futuri per la società (premi ed indennità di preparazione) mantenendo un registro di tutte le posizioni dei calciatori del settore giovanile.

b) Contrattualistica e organizzazione interna

- Predisporre i moduli per il tesseramento dei giovani calciatori, curandone, di concerto con il Segretario Generale, la ratifica presso le istituzioni competenti; in particolare monitorare accuratamente l'effettuazione alle scadenze previste, in base alle norme di legge ed ai regolamenti federali, delle visite mediche aggiornando un apposito archivio.
- Mantenere un registro delle presenze dei vari giovani "fuori sede" ospitati nella foresteria annotando scrupolosamente ogni eventuale modifica che dovesse essere segnalata alle autorità di Polizia competenti.
- Aggiornare l'archivio informatico e cartaceo del Settore Giovanile, curando la contrattualistica relativa ai tesserati.
- Provvedere all'organizzazione di tutta l'attività logistica di tecnici, collaboratori, calciatori e tesserati in genere con particolare attenzione al monitoraggio del materiale in generale.

c) Provvedimenti disciplinari

- Impostare e mantenere i file dei giovani calciatori con riferimento ai provvedimenti disciplinari avendo cura di rilevare ogni sanzione.
- Preparare, informando la Segreteria Generale, la redazione dei ricorsi ai competenti organi federali, per eventuali sanzioni disciplinari a carico dei tesserati del Settore Giovanile.

d) Logistica e organizzazione gare

- Predisporre tutto l'impianto organizzativo, secondo le indicazioni del Responsabile Tecnico del Settore Giovanile nel rispetto delle disposizioni federali vigenti, per l'effettuazione delle gare e degli allenamenti, curando, di concerto con i tecnici l'alternanza dei differenti campi di gioco in modo da preservarne le superfici.
- Comunicare le convocazioni ai giovani calciatori per gli impegni agonistici o per gli allenamenti.
- Rilevare eventuali anomalie degli impianti utilizzati comunicandole al Responsabile del Settore Giovanile, attivando l'amministrazione per la raccolta dei preventivi ed intrattenendo le relazioni con gli uffici comunali nei casi in cui è necessario il loro intervento.

- Controllare l'aggiornamento dei dati nel software di gestione dell'attività, monitorando la corretta trasmissione delle informazioni dei dati tecnici agli operatori addetti all'inserimento dei dati.
- Predisporre, secondo le scadenze programmate la reportistica di controllo per l'amministrazione.

e) **Attività di supporto**

Complementare, con l'attività della Segreteria Generale, funzioni di supporto su aree generali e/o specifiche secondo le direttive espressamente indicate e determinate dalla Segreteria stessa.

3) **RESPONSABILE SCUOLA CALCIO** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- controlla tutta l'attività di gestione tecnica della Scuola Calcio dello Spezia Calcio Srl. Compresa l'attività di scouting e di selezione nel rispetto della Normativa Federale

4) **SEGRETERIA SCUOLA CALCIO** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- a) Coordina e controlla l'organizzazione logistica e regola la Scuola Calcio dello Spezia Calcio Srl. In particolare, in assistenza con la Segreteria del Settore Giovanile, ha le competenze per predisporre i tesseramenti ed organizzare le selezioni nel rispetto della Normativa Federale.

5) **Gli ALLENATORI SETTORE GIOVANILE** che hanno nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

a) **Attività agonistica**

- Predisporre, di concerto con il Responsabile del Settore Giovanile, il piano organizzativo e logistico dell'attività agonistica in relazione all'attività giornaliera di preparazione.
- Gestire, di concerto con il Responsabile del Settore Giovanile, tutte le problematiche di carattere tecnico e comportamentale inerenti all'attività agonistica della squadra (allenamenti, partite, visione squadre avversarie ecc...).
- Preparare relazioni periodiche sull'attività di allenamento e di crescita dei calciatori e sulle gare ufficiali da inserire nell'archivio sociale.

b) **Osservazione gare**

- Predisporre le relazioni, sulla base degli schemi indicati dalla società sulle prove di osservazione assegnate dal Responsabile del Settore Giovanile.

6) **PREPARATORI ATLETICI SETTORE GIOVANILE** che hanno nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti compiti:

- Curare la preparazione atletica delle squadre del Settore Giovanile, con particolare attenzione alle attività peculiari da svolgere in funzione delle diverse fasce di età dei calciatori.
- Curare, in accordo con l'Area Sanitaria, la riabilitazione dei calciatori a seguito di infortuni di particolare gravità.
- Coordinare la divulgazione tecnico-metodologica della attività proposta (conferenze, presentazioni, ecc.) e sviluppare le metodologie di allenamento.
- Elaborare per il Settore Giovanile un metodo di controllo dell'efficacia del lavoro atletico svolto.

AREA MEDICA

All'interno dell'Area Medica abbiamo diverse figure tra cui:

1) **IL RESPONSABILE DELL'AREA MEDICA** che ha le specifiche funzioni:

a) **Assistenza medica generale**

- Presidiare gli allenamenti della Prima Squadra e del Settore Giovanile, fornendo l'assistenza medica ai calciatori; effettuare una prima diagnosi su eventuali infortuni occorsi durante gli allenamenti o le gare ufficiali; predisporre gli opportuni esami, valutando accuratamente la professionalità dei singoli analisti/medici; contattare i consulenti specialisti per tutte le problematiche più specifiche; stabilire dopo ogni infortunio gli esatti tempi di recupero; predisporre, di concerto con il Segretario Generale, le pratiche di denuncia dei sinistri e seguire

il loro iter procedurale sino alla liquidazione del danno.

- Seguire, di concerto con il preparatore atletico, il recupero dei calciatori infortunati, secondo i programmi impostati e nel rispetto, ove non sorgano complicazioni, dei tempi di recupero stabili.
- Assicurare la tempestiva assistenza medica ai tesserati per tutto l'arco delle 24 ore.
- Programmare gli esami clinici alle varie scadenze secondo la normativa di legge e di settore vigente.
- Coordinare l'attività dei medici sociali, dei massaggiatori e dei fisioterapisti, curandone la crescita professionale, attraverso stage o corsi di aggiornamento professionale.
- Custodire le cartelle cliniche e le schede sanitarie dei calciatori professionisti e tecnici nell'archivio della società, aggiornandole puntualmente, curando che le stesse seguano l'attività agonistica del tesserato.

c) **Attività specifica del Settore Giovanile**

- Supportare costantemente l'attività dei preparatori atletici, puntando al miglioramento delle capacità condizionali tramite l'individuazione di programmi di allenamento e nutrizione specifici per i singoli atleti.
- Curare l'effettuazione delle visite mediche dei calciatori del Settore Giovanile per come previsto dalla normativa vigente

4) **COLLABORATORI SANITARI** (medici sociali, massaggiatori ecc.) che supportano l'attività del responsabile medico nelle attività inerenti:

- Presidiare gli allenamenti della Prima Squadra e del Settore Giovanile, fornendo l'assistenza medica ai calciatori;
- Seguire, di concerto con gli altri medici il recupero dei calciatori infortunati, secondo i programmi impostati e nel rispetto, ove non sorgano complicazioni, dei tempi di recupero stabili.
- Assicurare la tempestiva assistenza medica ai tesserati per tutto l'arco delle 24 ore.
- Programmare gli esami clinici alle varie scadenze secondo la normativa di legge e di settore vigente.

3) **DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA** che ha nell'ambito delle specifiche funzioni i seguenti

compiti:

- Gestione quotidiana del funzionamento della Foresteria
- Accoglienza di adulti e ragazzi che arrivano per un provino cercando di creare un buon impatto con il “mondo Spezia”. Osservazione e valutazione dei candidati dal punto di vista caratteriale e temperamentale;
- Contatti costanti con i genitori durante l’anno (sottoscrizione delle deleghe e autorizzazioni vari, punto di riferimento per qualsiasi necessità loro e quella del figlio);
- Iscrizione scolastica e rapporti con dirigenti ed insegnanti, monitoraggio costante dell’andamento scolastico, assistenza ed organizzazione agli studi pomeridiani;
- Ritiro e distribuzione mensile degli abbonamenti ATC;
- Assistenza ai pasti, in modo da poter controllare che il cibo fornito corrisponda a quanto pattuito, con le strutture ristorative, sia in termini di qualità che di quantità;
- Accompagnamento alle varie visite mediche specialistiche e, nei casi di emergenza, al Pronto Soccorso; ritiro di farmaci presso una farmacia cittadina convenzionata con lo Spezia Calcio Srl;
- Confronto costante con il responsabile del Settore Giovanile, con gli allenatori, preparatori atletici, collaborazione con la segreteria, dirigenti accompagnatori, autisti, etc;
- Attività di mental training.
- Corsi di formazione rivolti agli allenatori ed ai collaboratori di tutto il Settore Giovanile, nonché incontri con i genitori su tematiche specifiche.

CAPITOLO 4

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPEZIA CALCIO SRL

4.1. Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione dello Spezia CalcioSrl

Il Modello di Organizzazione e Gestione dello Spezia Calcio Srl è stato definito e predisposto tenendo in considerazione ed integrando i processi aziendali esistenti all'interno della Società con la disciplina e le previsioni proprie del D.Lgs. n. 231/2001.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, e procedure della Società, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del D.Lgs. n. 231/2001 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno. Il Modello dello Spezia Calcio Srl si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto dello Spezia Calcio Srl che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti dello Spezia Calcio Srl;
- individuare i comportamenti che sono condannati dallo Spezia Calcio Srl, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- monitorare i settori di attività e i relativi rischi di reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

4.2 Il progetto di costruzione del Modello organizzativo di Spezia Calcio

Nel corso del primo semestre del 2019 Spezia Calcio Srl ha avviato, con l'ausilio di consulenti esterni, un progetto interno finalizzato alla implementazione del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo conforme alle disposizioni del D.lgs. 231/2001 e coerente con le caratteristiche organizzative e gestionali della stessa società.

Tale progetto si è articolato mediante lo svolgimento delle seguenti fasi logiche:

- Risk Analysis, fase volta a individuare, in stretta collaborazione con le funzioni aziendali di Spezia Calcio Srl, le aree (attività, funzioni, processi) e i soggetti (interni ed esterni) che risultano interessati dalle potenziali fattispecie di reato, attraverso i seguenti step:
 - analisi preliminare dell'organizzazione aziendale e delle attività svolte;
 - identificazione dei meccanismi operativi in essere utilizzabili anche in chiave regolatore dei processi a rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001, attraverso l'analisi della documentazione disponibile (sistema delle deleghe, procure, procedure, organigrammi, soluzioni e strumenti organizzativi, sistema informativo);
 - mappatura e condivisione delle attività sensibili e delle aree a rischio reato attraverso l'integrazione delle informazioni raccolte con interviste ai vertici aziendali e ai soggetti responsabili di processi o unità organizzative specifiche riconducibili al D.lgs. 231/2001.
- Risk assessment, fase durante la quale, sulla base delle analisi condotte, si è realizzata una valutazione organica e articolata dei profili di rischio, incrociando le due dimensioni: probabilità di realizzazione del rischio e gravità potenziale del rischio. La matrice dei rischi derivante è stata confrontata con il sistema di controllo interno esistente per definire gli interventi di adeguamento necessari per mantenere a un livello accettabile la probabilità e l'impatto dei rischi reato identificati nello specifico contesto aziendale;
- valutazione del Sistema di Controllo Interno ai fini del relativo aggiornamento in modo da garantire:
 - la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate;
 - l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni;
 - la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione;
 - identificazione dell'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
 - definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
 - definizione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello;
 - formalizzazione del Documento di Sintesi del Modello;

- previsione di un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto dello Spezia Calcio Srl, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.

Le fasi di Risk Analysis e Risk Assessment si sono concluse con la condivisione, con l'amministrazione societaria, del Modello organizzativo integrato di controlli volti a prevenire i rischi reato individuati e la conseguente adozione formale del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo conforme alle direttive del D.lgs. 231.

Alla predisposizione e adozione formale del Modello organizzativo di Spezia Calcio Srl, è seguita:

- l'implementazione delle procedure operative specificatamente predisposte per il controllo delle attività aziendali più rischiose;
- lo start up delle attività dell'Organismo di Vigilanza del Modello organizzativo;
- la formazione del personale e l'aggiornamento continuo del Modello organizzativo.

4.3. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione dello Spezia Calcio Srl

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi già applicati all'interno dello Spezia Calcio Srl.

Il presente Modello è costituito da:

- una **"Parte Generale"**;
- una **"Parte Speciale"**;
- **Allegati**.

Nella **"PARTE GENERALE"**, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del D.Lgs. n. 231/2001, nonché la funzione del Modello dello **SPEZIA CALCIO SRL**, sono delineate le sue componenti, ossia:

- **l'Organismo di Vigilanza**, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- il **Codice Etico**, costituente la base del Sistema di Controllo Interno dello Spezia Calcio Srl;
- il **sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi di controllo;
- il **sistema disciplinare**, per la violazione delle norme del Codice Etico e delle norme definite internamente dalla Società;

- la comunicazione e formazione del personale sugli aspetti del Modello.

La “**PARTE SPECIALE**” è composta da diverse sezioni che sono definite in relazione alle fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società.

Obiettivo primario di ciascuna sezione della Parte Speciale è richiamare l’obbligo per i destinatari individuati di adottare appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

4.4 Processi sensibili di Spezia Calcio Srl

L’analisi dei rischi condotta durante la predisposizione del Modello organizzativo di Spezia Calcio Srl ha permesso di individuare le aree (processi, attività, funzioni) maggiormente sensibili alle fattispecie di reato definite all’interno del D.lgs. 231/2001.

Tali attività, che per il loro contenuto intrinseco e/o per la mancanza di apposite e strutturate procedure di controllo, possono essere considerate critiche ai fini dell’applicazione del Modello organizzativo in esame, sono esposte in modo analitico all’interno delle Parti Speciali relative alle diverse fattispecie di reato potenzialmente verificabili all’interno di Spezia Calcio Srl.

In questa sede vengono quindi delineati i rischi reato considerati presenti nello specifico contesto operativo di **SPEZIA CALCIO SRL**, rinviando alle Parti Speciali per una trattazione più esaustiva in merito ai contenuti e ai potenziali rischi derivanti dal verificarsi delle fattispecie di reato individuate.

In particolare, per ciascuna sezione della Parte Speciale, sono indicati:

- a) le aree a rischio reato e le relative attività sensibili (indicando, nel caso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche le relative aree “strumentali”);
- b) le aree aziendali che operano all’interno di ciascuna area a rischio;
- c) i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
- d) i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- e) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- f) gli obblighi spettanti all’Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti;
- g) le procedure, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all’attività aziendale;

h) il sistema di controllo di gestione, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato.

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale di **SPEZIA CALCIO SRL**, ai fini del D.lgs. 231, è emerso che i processi sensibili della società riguardano, allo stato, i seguenti reati, commessi anche in forma associativa, ex art. 416 c.p.. Il Modello dello **SPEZIA CALCIO SRL** è costituito dalle seguenti Parti Speciali, contenenti, ciascuna l'indicazione delle rispettive aree sensibili individuate ed i presidi cautelari e di gestione del rischio predisposti:

- Parte Speciale 1: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale 2: Reati Societari; Parte Speciale 3: Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale 4: Reati ambientali;
- Parte Speciale 5: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale 6: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- Parte Speciale 7: Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Parte Speciale 8: Delitti contro la personalità individuale e impiego di lavoratori stranieri irregolari;
- Parte Speciale 9: Reati tributari;
- Parte Speciale 10: Reati contro l'autorità giudiziaria;
- Parte Speciale 11: Delitti contro l'industria ed il commercio e abusi di mercato;
- Parte Speciale 12: Reati transnazionali;
- Parte Speciale 13: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale 14: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Allo stato attuale non si è ritenuto necessario un intervento prioritario e specialistico in ordine alle restanti tipologie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, ritenendo la parte generale del modello di organizzazione di per sé idonea alla prevenzione di tali reati.

Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura dello **SPEZIA CALCIO SRL**, delle attività attualmente svolte dalla **Società** stessa nonché della tipologia di reati indicati.

La **Società** si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione

ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.Lgs. n. 231/2001. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Il Modello di Organizzazione e Gestione dello **SPEZIA CALCIO SRL** è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della **Società**, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

4.5. Le attività svolte per la predisposizione del Modello

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** ha ritenuto necessario adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, affinché tutti coloro che operano all'interno della Società osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nella costruzione del proprio Modello, la Società si è basata, oltre che sulle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, sulle Linee Guida di Confindustria redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei modelli.

Le attività svolte tra cui la mappatura delle aree a rischio, sono state effettuate sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di interviste al personale della **Società**. L'analisi del sistema di gestione dei rischi si è composto di alcune azioni:

- l'inventariazione degli ambiti aziendali a rischio;
- l'identificazione ed analisi dei rischi;
- la progettazione dell'integrazione/aggiornamento del Sistema di Controllo Interno.

Le suddette fasi principali hanno compreso le seguenti attività:

- l'identificazione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 astrattamente applicabili e rilevanti per lo **SPEZIA CACIO SRL**;
- la mappatura delle aree aziendali a rischio, con indicazione delle relative attività sensibili;
- l'analisi della storia dell'ente, con particolare attenzione a fatti potenzialmente riconducibili alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231;

- la definizione delle principali potenziali modalità di realizzazione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- l'identificazione, per ciascuna area a rischio, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- l'identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'individuazione delle aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello dello **SPEZIA CALCIO SRL**.

Tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività aziendale, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale è stato possibile:

- a) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- b) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto 231.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto cui è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché le relative aree organizzative coinvolte.

Per ciascuna area a rischio, si è provveduto ad identificare quelle che potrebbero essere astrattamente considerate come le principali potenziali modalità di realizzazione dei reati precedentemente presi in considerazione.

Appare opportuno rilevare che nello svolgimento delle attività di mappatura delle aree a rischio, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, si è proceduto a compiere un'analisi storica degli episodi che hanno interessato la vita della Società.

A seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati, si è proceduto all'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la **Società** e la relativa analisi del Sistema di Controllo Interno, per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Si è quindi proceduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti per i relativi piani di azione.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al D.Lgs. n. 231/2001.

Alla luce della mappatura delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema di Controllo Interno, sono stati valutati i rischi residui, in termini di criticità/probabilità che l'evento-rischio si verifichi.

Per ciascuna attività aziendale sono stati valutati i "rischi" e assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il Sistema di Controllo Interno proprio della **Società**, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno dello **Spezia Calcio Srl** è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli;
- principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno dello Spezia Calcio Srl in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli per cui il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, archiviazione e supervisione.

4.6 Il sistema di deleghe e procure

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si è dotato di un sistema di deleghe e procure finalizzate allo svolgimento di

attività operative attribuendo al Presidente, ai Vice Presidenti, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato il potere di conferire e approvare formalmente le deleghe e procure ed i relativi poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, se previste.

Tali deleghe devono essere definite nell'ambito dei seguenti stretti vincoli di caratteri operativo:

- il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e gli eventuali limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega;
- ogni soggetto destinatario di Deleghe ha la possibilità di esercitare le stesse esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;
- vanno specificati gli importi massimi entro i quali le Deleghe possono essere esercitate. Il procuratore o delegato deve avere comunque poteri di spesa congrui in merito alle funzioni conferite;
- va istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti, tramite l'aggiornamento e la successiva comunicazione interna di un apposito Ordine di Servizio;
- le deleghe o procure devono essere tempestivamente aggiornate.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma deve fornire le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita e il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività e atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli.

4.7 Whistleblowing

La disciplina del *whistleblowing* è stata di recente interessata da una modifica normativa con il D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, l'art. 4 D.Lgs. 24/2023 prevede che gli enti soggetti alla normativa in materia di *whistleblowing* attivino propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine, **SPEZIA CALCIO SRL** si è dotata – tramite una specifica procedura a cui si rimanda – di un sistema di canali volti a garantire la riservatezza delle segnalazioni di condotte illecite e delle violazioni del presente Modello, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per le violazioni delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

I dipendenti sono informati dell'esistenza di tali canali all'interno dei programmi di formazione, in particolare all'interno degli opuscoli informativi consegnati all'atto dell'assunzione ed all'interno dei corsi formativi predisposti da parte della funzione Compliance.

Il sistema di *whistleblowing* prevede:

- l'esistenza di più canali che consentono ai destinatari del Modello, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, di cui siano al corrente, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, al fine di rendere efficace la tutela del segnalante ed il funzionamento del meccanismo di segnalazione adottato a livello interno, la gestione dei canali debba essere *“affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*.

Tale soggetto è stato individuato nell'OdV di Spezia Calcio, al quale è stato conferito apposito incarico

con delibera del 29 novembre 2023.

Quanto alle modalità di segnalazione, è previsto che l'iniziativa possa essere adottata in forma scritta, anche con modalità informatiche.

Secondo le disposizioni della "Procedura Whistleblowing", il segnalante può procedere:

- a) mediante raccomandata presso l'indirizzo dell'OdV e all'attenzione di quest'ultimo in via della Moscova 18, Milano (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale");
- b) mediante apposita linea telefonica: +39 3484744191;
- c) incontro in presenza a richiesta del segnalante.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede inoltre che, accanto ai canali interni messi a disposizione dall'Organizzazione, il segnalante possa usufruire di un canale esterno attivato dall'ANAC che *"garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione"* (art. 7).

Si tratta di un canale che ha funzione sussidiaria rispetto agli strumenti interni e la cui utilizzabilità, pertanto, è subordinata a determinati requisiti: sul punto, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, la società ha provveduto a fornire tutte le informazioni utili all'utilizzo del canale esterno su una sezione dedicata del sito internet aziendale ed all'interno della Procedura in materia di Whistleblowing.

Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023, i soggetti che adottano l'iniziativa della segnalazione non possono essere soggetti ad alcuna ritorsione.

L'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

In particolare, è previsto che nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati in quanto ritorsivi, *"si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla*

divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere”.

Anche in tema di risarcimento del danno, la normativa prevede una presunzione a tutela delle persone protette in caso di segnalazione, stabilendo che in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria ed a condizione che le stesse dimostrino *“di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile”.*

Per espressa previsione normativa, infine, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all’iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, in caso di violazione delle previsioni in materia di Whistleblowing, si considera applicabile il sistema di sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 4.10 della

presente Parte Generale.

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023, *“fermi restando gli altri profili di responsabilità”*, l'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza”* dei soggetti tutelati;
- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme”* alla normativa, *“nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute”*;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora questo abbia commesso calunnia o diffamazione nei confronti dei soggetti segnalati, salvo che lo stesso sia stato già condannato, anche in primo grado, per i medesimi reati.

CAPITOLO 5

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. L'Organismo di Vigilanza, struttura, nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di amministrazione, che sia composto da uno o più membri interni o esterni alla Società e che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Lo Spezia Calcio Srl, in ragione della realtà societaria, ha deciso di affidare tale compito ad un organismo monosoggettivo il cui componente nominato sia esterno alla società stessa al fine di garantirne l'indipendenza.

È pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza della società si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in outsourcing la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

5.2. Compensi, cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Spezia Calcio Srl si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza compete, inoltre, il rimborso delle spese vive e documentate

sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Ineleggibilità

L'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 01 settembre 1993, n. 385. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c..

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva (anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione), rispettivamente alla pena detentiva:

- a. per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- b. per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
- c. per un tempo non inferiore ad un anno per reati contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica e per i reati in materia tributaria;
- d. per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Altresì, non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva (anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione) per uno dei seguenti reati:

- a. uno o più reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- b. reati che importino o abbiano importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c. uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti.

Infine, non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro:

- a. che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società

nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

- b. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modifiche;
- c. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in nessuna delle condizioni indicate nei precedenti punti impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Decadenza

I componenti del 'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- a. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c. c.;
- b. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p. p.) per uno dei reati di cui alle condizioni di ineleggibilità sopra indicati;
- c. nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione ad illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui alle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- b. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui alle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- c. l'applicazione di una misura cautelare personale;
- d. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modifiche.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale comunicato al Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare dovrà verificare che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;
 - sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della società nell'ambito di processi sensibili;
 - sulle operazioni straordinarie della società;
- predisporre periodicamente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione per evidenziare le problematiche riscontrate ed individuare le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con le funzioni aziendali:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio di reato;

- per controllare l'evoluzione delle aree a rischio di reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio;
- per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
- per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- coordinarsi con il Responsabile dell'Area Amministrazione per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con il Responsabile dell'Area Amministrazione, le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora emerga che lo stato di attuazione delle procedure operative sia carente, dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione strutturale.

A tal fine dovrà:

- sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali al rispetto delle procedure aziendali;
- indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure aziendali;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, risultando peraltro lo stesso integralmente e correttamente attuato ma non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché vengano apportati in tempi brevi i necessari aggiornamenti.

L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività

dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario prevedere alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché le eventuali segnalazioni ricevute;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo.

Nel caso in cui, dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza, emergessero elementi tali da far risalire la commissione del reato o il tentativo di commissione del reato ad uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dal suddetto organo per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni aziendali qualora dalle attività dagli stessi poste in essere scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili delle funzioni aziendali un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento nonché le specifiche delle

modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

- segnalare, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

Le attività indicate al punto 2 dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle funzioni aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono dallo stesso essere debitamente custodite anche mediante supporto informatico.

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli *stakeholders* in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine, tra cui a titolo esemplificativo:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari (Collegio Sindacale, Preposto al Controllo Interno, se nominato) concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le 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 comportamento di cui al presente Modello; per quanto riguarda le segnalazioni dei dipendenti, coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. 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 ne riferisce all'Organismo di Vigilanza. I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- gli eventuali rilievi della società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla società di revisione o a società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le segnalazioni ricevute. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto successivamente.

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

persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.5. Verifiche periodiche

Oltre all'attività di Vigilanza che l'Organismo svolge continuamente sull'effettivo funzionamento e sulla corretta osservanza del Modello (e che si traduce nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in relazione ai processi 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 azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza degli *stakeholders* rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che si avvale del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

Le verifiche sull'adeguatezza del modello svolte dall'Organismo di Vigilanza sono concentrate sull'efficacia applicativa dello stesso all'interno degli assetti societari.

E' possibile compiere la verifica svolgendo attività di audit, svolta a campione, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'ente in relazione ai "processi sensibili" e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report annuale indirizzato al Consiglio di Amministrazione come riportato al precedente punto.

L'Organismo di Vigilanza stila con regolare cadenza un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario dell'attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla società e/o in outsourcing con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli come:

- 1) verificare l'eventuale modifica-aggiornamento del modello in seguito alla scoperta di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del Modello.

E' inoltre compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

- 2) verificare se è stata effettuata un'adeguata formazione e informazione del personale sugli aspetti rilevanti ai fini dell'osservanza della legge nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione;

La comunicazione al personale e la sua formazione sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato) chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta;

- 3) verificare se sono state adottate misure materiali e organizzative atte a garantire lo

svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni irregolari;

- 4) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate; infatti, il sistema delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo e costante (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

5.6. Flussi informativi privilegiati

Inoltre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) D.Lgs. 231/2001, è previsto che, oltre a quanto richiesto da ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, debba essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti i flussi informativi per poter creare così canali privilegiati per alcune tipologie di informazioni (ad es. le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati; notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni; prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con enti pubblici).

CAPITOLO 6

IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett.b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato dalla società prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate nonché per il caso in cui siano state violate le tutele predisposte per colui il quale si avvalga della procedura c.d. di whistleblowing per la segnalazione di comportamenti illeciti, ovvero per il caso in cui siano state effettuate segnalazioni dolosamente o colposamente infondate.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello stesso.

Il presente sistema disciplinare - di concerto con il Codice Etico - identifica e descrive quindi le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura per la relativa contestazione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.2. Destinatari

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della **Società**, a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, a tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società nonché alle persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art 5 del D.Lgs. 231/2001.

Per i calciatori e gli altri tesserati, dovrà essere tenuto presente l'accordo collettivo tra F.I.G.C.,

Lega Nazionale Professionisti e le associazioni di categoria (AIC AIAC ecc) in vigore al momento dell'infrazione.

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziali dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Resta pertanto confermato che le norme di carattere disciplinare costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. n. 300/70 il codice disciplinare cui i dipendenti devono principalmente attenersi nello svolgimento quotidiano delle mansioni loro assegnate. Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema sanzionatorio di riferimento rimane quello già previsto dalla società con riguardo alla relativa disciplina.

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il sistema disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima **Società** si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Per tutto quello non previsto nel presente sistema disciplinare trovano applicazione le

norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva di lavoro applicata.

6.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:
 - il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
 - l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
 - le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
 - l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni
 - le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata; la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti - accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni - verranno esercitati, a norma di legge e di contratto.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

a) Richiamo Verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato;

b) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

c) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
 - gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
 - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
 - omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni

aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente a compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla

legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la frodolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

6.4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera- contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del

personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi non rilasci apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

6.5. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo - per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un

potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi - anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione

sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c. c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

6.6. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c. c ..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

6.7. Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

6.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 7

IL CODICE ETICO

7.1. Premesse

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma dalla società Spezia Calcio Srl con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** crede infatti fortemente nei valori etici e morali disciplinati dal Codice di Comportamento Sportivo del CONI e dal Codice di Giustizia Sportiva della FIGC. Per tali motivi ritiene opportuno esporre in maniera chiara e precisa principi, valori e responsabilità che ispirano quotidianamente l'azione di ciascuna persona che, in qualunque modo e a qualunque titolo, si trovi a collaborare con la Società stessa.

Il Codice Etico costituisce, quindi, l'insieme delle norme che regolano l'azione di tutti i collaboratori di **SPEZIA CALCIO SRL** garantendo in tal modo che venga trasmesso all'esterno un messaggio di etica, correttezza, rispetto e lealtà che permei tutte le dinamiche sportive, professionistiche ed economiche.

Lo scopo è quello di rivalutare il sistema calcio come strumento formativo, etico, culturale e di inserimento sociale non solo grazie al lavoro egregiamente svolto nel settore giovanile, ma portando anche avanti una piena e costruttiva collaborazione con le istituzioni locali, politiche e sociali con cui esistono rapporti continui. In questo contesto si inserisce il progetto di realizzare una struttura aziendale e di organizzazione sportiva che possa ispirare la collettività ai valori di correttezza e lealtà che sono propri dello sport.

7.2. Destinatari del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati ad osservare i principi in esso contenuti e sottoposti a sanzioni per violazioni delle sue disposizioni:

- i legali rappresentanti, gli amministratori, i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale *ad acta*, gli eventuali institori e preposti;

- i membri del Collegio Sindacale ed i soggetti che, nell'ambito della Società, svolgono funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge ed allo Statuto sociale;
- i dirigenti ed i prestatori di lavoro subordinato della Società (dipendenti);
- i soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro accessorio (dipendenti assimilati);
- i tesserati della Società (calciatori professionisti, giovani calciatori e personale tecnico tesserato);
- prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in particolare a progetto/programma; in rapporto di collaborazione marginali a prestazione occasionale, in rapporto di prestazione occasionale di tipo accessorio, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico-formale.

Sono, altresì, destinatari del Codice Etico i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali della Società, i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche che erogano prestazioni di lavoro autonomo) aventi con la Società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari, oltre che tutti i soggetti che a vario titolo collaborano con la Società.

7.3. Principi generali

7.3.1. Rispetto delle leggi vigenti

Costituisce principio fondamentale ed inderogabile, regolante tutta la attività delle Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea nonché dei territori, Paesi e Stati esteri nel cui ambito la società si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero la Società è tenuta a vietare le condotte ed i comportamenti leciti secondo le disposizioni del Paese di cui trattasi ma in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione Europea.

La **Società** assume, dunque, come principio imprescindibile per tutti i soggetti che operano all'interno e in relazione con la stessa il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui essa opera.

7.3.2. Impegno sociale

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** considera primario il proprio ruolo di valorizzazione, trasmissione e promozione dello sport del calcio, anche quale messaggio di rilevanza sociale e di trasmissione dei valori che allo sport si riconnettono.

Ritiene, inoltre, di attribuire importanza, nell'ambito della propria attività non solo alle componenti tecnico-sportive ma anche e soprattutto alla dimensione umana, sociale ed etico-morale dell'evento sportivo, nei riguardi dei soggetti calciatori professionisti e degli spettatori nonché di tutti i soggetti coinvolti.

7.3.3. Sportività e Fair Play

La **Società**, nell'ambito della propria attività, si ispira ai principi di sportività, correttezza e lealtà nelle competizioni, sia nei confronti degli avversari che dell'arbitro e dei suoi collaboratori, oltre che dei vari soggetti istituzionali, e ritiene primario il valore del *fair play* in tutte le manifestazioni ed eventi cui partecipa o è coinvolta.

I dipendenti, collaboratori ed i tesserati della società perseguono i principi del fair play, così come indicati dalla FIFA e dalla UEFA.

7.3.4. Comunicazione aziendale

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** ritiene un proprio dovere fondamentale garantire che la comunicazione, sia all'interno che all'esterno, sia precisa e veritiera, pur nell'ambito delle innegabili esigenze di riservatezza e di cautela che caratterizzano la propria attività. Le notizie, quando sono rese, devono dunque essere tali da evitare situazioni ingannevoli e che possano produrre responsabilità o danni di qualsiasi natura.

I rapporti con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione, dovranno essere tenuti dai soggetti a ciò delegati e dovranno consentire la permanenza del messaggio di etica e correttezza sportiva che la **Società** intende trasmettere.

La comunicazione di informazioni al pubblico, in particolare, deve essere gestita dalle strutture organizzative espressamente preposte.

7.3.5. Trasparenza completezza e affidabilità

Nello svolgimento delle attività lavorative o professionali le azioni, operazioni, negoziazioni e, in

generale, i comportamenti dei destinatari si ispirano alla massima trasparenza e affidabilità.

I destinatari sono tenuti a dare informazioni trasparenti, veritiere, complete, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** promuove e diffonde ad ogni livello aziendale, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

Gli amministratori, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti a condurre eventuali operazioni di liquidazione della società avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; è pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessaria a soddisfarli. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, lo **SPEZIA CALCIO SRL** avrà cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

7.3.6. Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders lo Spezia Calcio Srl evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

La Società è contraria ad ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia e di violenza.

7.3.7. Probità

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori dello Spezia Calcio Srl sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, la normativa sportiva applicabile, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare la loro inosservanza.

7.3.8. Correttezza

La **Società** nella conduzione di qualsiasi attività, opera nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza. Tutti i comportamenti, azioni ed operazioni posti in essere dai soggetti cui il

Codice è destinato, devono essere ispirati ai principi di onestà e buona fede.

I Destinatari devono altresì evitare ogni comportamento che possa essere il risultato del mancato rispetto, formale o sostanziale, di norme di legge vigenti e devono operare nel rispetto della normativa sportiva in vigore, del presente Codice Etico e delle procedure e dei regolamenti interni. Debbono altresì evitare di porre in essere condotte dalle quali possa derivare pubblicità negativa per la Società.

La **Società** promuove e pretende da coloro che operano nel suo nome correttezza e lealtà nelle competizioni sportive, evidenziando come il risultato possa e debba essere raggiunto soltanto nel rispetto delle regole.

E' fatto divieto per i Destinatari di utilizzare per scopi personali e comunque eccedenti la loro attività per la Società informazioni e beni dei quali abbiano la disponibilità nello svolgimento del loro incarico.

Parimenti tutte le persone che operano per la Società devono fornire prestazioni di elevato livello qualitativo, operando con diligenza, responsabilità e professionalità sia all'interno che all'esterno della compagine societaria

7.3.9. Conflitto Di Interessi

I Destinatari del Codice si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori, anche indirettamente, di interessi in potenziale conflitto con quelli della Società, quali, ad esempio, interessi personali o familiari di carattere finanziario o commerciale.

Costituisce conflitto di interesse il fatto di un amministratore, dirigente, dipendente o un collaboratore persegua o tenti di perseguire per sé o per terzi un obiettivo diverso da quello perseguito dalla **Società**, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o lo procuri o tenti di procurarlo a terzi.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti simili.

Si invitano gli interlocutori della **Società** ad astenersi dal fare omaggi che possano indurre i Destinatari del Codice a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, della **Società**.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della

Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali, statutarie, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori.

In particolare, tutti i soci, dipendenti e collaboratori della **Società** sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza, se non adeguatamente rese conosciute e trasparenti tramite comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgimento di funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari rilevanti presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali della Società, anche attraverso i propri familiari;
- utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la **Società**.

Conclusione, perfezionamento o avvio di trattative e/o contratti, in nome e/o per conto della Società, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente o da cui, comunque, possano derivare vantaggi personali.

In caso di conflitti di interesse, il soggetto coinvolto si astiene dalle decisioni che, pur di sua competenza in qualità di delegato o facente parte di un organo collegiale, determinino la scelta aziendale di intrattenere detti rapporti in conflitto d'interesse.

7.3.10 Salute e sicurezza sul lavoro

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei pericoli e relativi rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

La **Società** ritiene di fondamentale valore il pieno ed integrale rispetto della normativa in tema di sicurezza e salute sul lavoro ed opera fattivamente per la prevenzione degli infortuni, per la sicurezza e l'igiene dei lavoratori.

Ai dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le attività della Società si svolgono nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. In particolare, la gestione del "sistema sicurezza" è improntata ai seguenti principi:

- valutare e gestire i rischi, ivi inclusi quelli che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione del posto di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna altresì, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, per la sicurezza di tutti coloro che usufruiscono dei suoi servizi di intrattenimento sportivo. La **Società** informa, stimola e sensibilizza tutto il personale, per evitare che disattenzione o incuria vanifichino gli sforzi organizzativi posti in essere.

Il personale e tutti collaboratori aziendali a vario titolo sono tenuti ad attenersi scrupolosamente alle istruzioni impartite in relazione alla sicurezza.

7.3.11 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nello svolgimento di trattative e di qualsiasi altra attività nei confronti della Pubblica Amministrazione la **Società** si comporta correttamente e con trasparenza.

I rapporti dello **SPEZIA CALCIO SRL** con i pubblici ufficiali (ivi inclusi gli impiegati pubblici - a prescindere se siano incaricati di pubblico servizio o meno - e concessionari di pubblico servizio) si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: la Società non intende creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti.

Si condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

Analogamente, i dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza. I dipendenti ed i rappresentanti della Società devono comunicare al proprio responsabile i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali. Alla luce di quanto sopra, nessun dipendente o collaboratore della **Società** può in nessun caso:

- promettere o versare somme o beni in natura a qualsiasi soggetto (sia esso un dirigente, funzionario o dipendente della Pubblica Amministrazione o un soggetto privato) per promuovere o favorire gli interessi della Società anche a seguito di illecite pressioni;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali ecc.) con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per lo Spezia Calcio Srl;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o di terzi o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuto in uno dei suddetti sistemi;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte delle Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- scambiare illegittimamente Informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica.

Costituisce violazione della politica istituzionale della Società adottare condotte che

configurano il reato di corruzione anche nei Paesi esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate.

7.3.12 Tutela e riservatezza dei dati personali e uso delle informazioni riservate

La Società si uniforma alle prescrizioni di legge applicabili in materia di trattamento dei dati personali. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la Società predispone specifiche cautele e procedure, che devono essere scrupolosamente rispettate dal personale e addetti collaboratori, volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione ed, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni di legge, sia nazionali che internazionali, in tema di tutela e sicurezza dei dati personali, in particolare il D.Lgs. 196/03 ed il Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, le informazioni ed i documenti riservati i dati personali dei collaboratori dei calciatori e degli altri tesserati e dei fornitori, i progetti di lavoro, il know-how vanno custoditi e protetti in maniera adeguata e continua sia rispetto ai terzi che rispetto ai colleghi che agli stessi non sono direttamente interessati.

I soggetti che, per ragioni di lavoro, vi hanno accesso devono, comunque, trattarli secondo le istruzioni e le procedure fissate dalla Società.

Qualora terze persone, deliberatamente o fraudolentemente, cercassero di ottenere informazioni riservate dai collaboratori della Società, questi ultimi devono darne tempestiva comunicazione alla Società, tramite il proprio superiore diretto.

In particolare, ai collaboratori non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ed il Regolamento UE n. 2016/679 avente ad oggetto la tutela delle persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare e divulgare i dati personali di altri collaboratori o di terzi.

7.3.13 Utilizzo di mezzi informatici

La **Società** proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici di terzi, pubblici o privati, od arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria.

La **Società** esige il rispetto della legislazione vigente in materia di trattamento dei dati personali e proibisce qualunque pratica che possa violare l'integrità e la riservatezza dei dati e dei sistemi informatici propri e di terzi. E' altresì vietato utilizzare software di qualunque tipo privi di licenza in violazione delle norme sui diritti d'autore.

7.3.14. Doveri dei collaboratori

La **Società** si attende dai propri collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia reciproca ed a consolidare l'immagine della **Società** stessa.

Si richiede, pertanto, ai collaboratori:

- di operare con probità ed integrità nei rapporti intercorrenti fra loro, con la Società, con le società concorrenti, con i clienti e, in genere, con i terzi, siano essi Pubbliche Amministrazioni o soggetti privati;
- di osservare le disposizioni legali proprie di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società;
- di evitare conflitti di interesse con la Società medesima e, comunque, comportamenti che possano essere fonte di pubblicità negativa.

I dipendenti, tesserati collaboratori e consulenti della società non possono in alcun modo utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

E' comunque fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione da parte della società, informazioni riservate o interne.

7.4. Regole di condotta nell'attività societaria

La **Società** raccomanda ai Destinatari del Codice comportamenti responsabili, conformi al raggiungimento degli obiettivi aziendali e coerenti con i valori ed i principi esposti.

Ogni operazione e/o transazione deve essere legittima, documentata, registrata e verificabile in qualsiasi momento.

La **Società** condanna qualsiasi comportamento, da chiunque sia posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio, nelle relazioni o comunicazioni sociali previste dalla legge.

E' fatto obbligo per i Destinatari di tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, in particolare per quanto attiene a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, o da parte delle Pubbliche Autorità preposte a verifiche e/o controlli, mantenendo un atteggiamento di disponibilità e di massima collaborazione.

E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno, relative alla **Società**, ai suoi dipendenti e collaboratori.

In particolare, i Destinatari che, per gli incarichi ricoperti o le mansioni svolte, abbiano accesso a notizie o ad informazioni riservate relative alle società del Gruppo:

- non comunicano dette notizie o informazioni a terzi e non le utilizzano per finalità estranee al proprio ufficio;
- si astengono dal compiere, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, operazioni sugli strumenti finanziari delle società interessate utilizzando le medesime notizie o informazioni.

7.4.1. Organi sociali

L'organo amministrativo promuove la cultura della legalità e vigila sulla piena conformità dell'attività della Società alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali; promuove altresì la cultura del controllo interno e assicura ai preposti al controllo la massima indipendenza e autonomia di azione.

Gli amministratori esecutivi esercitano le proprie funzioni nel rispetto dei contenuti e dei limiti delle deleghe attribuite dal Consiglio di amministrazione, cui riferiscono del proprio operato.

E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

In materia di conflitto di interessi, l'attività degli amministratori è conforme alle previsioni normative ed alle relative linee guida interne: eventuali situazioni di conflitto sono gestite in totale trasparenza ed in modo da salvaguardare gli interessi della Società.

E' vietata qualunque altra condotta che viola la legislazione di riferimento in materia di reati societari.

7.4.2. Dipendenti

I dipendenti della **Società** adempiono alle proprie mansioni con impegno, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali e delle direttive aziendali.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Ogni dipendente rispetta le specifiche disposizioni aziendali in materia di conflitto di interesse e informa il proprio superiore gerarchico in presenza di operazioni nelle quali egli abbia un interesse, anche indiretto, potenzialmente in contrasto con quelli aziendali.

Essi sono responsabili della conservazione e protezione dei beni e degli strumenti che la Società mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, evitando un utilizzo improprio degli stessi per fini estranei all'attività.

Per quanto riguarda i beni di proprietà della **Società** ogni dipendente o collaboratore è tenuto in particolare a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque usi in contrasto con l'interesse della Società;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle procedure, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare tali beni, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- utilizzare tali beni esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa
- evitare, salvo quando specificamente autorizzato, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce a tali beni, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

I dipendenti, "incaricati del trattamento", custodiscono e proteggono i dati personali in modo adeguato, seguendo le disposizioni aziendali emanate in merito.

A tutti è richiesto il rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione

dell'attività svolta.

La Società confida che quanti svolgono attività di coordinamento si comportino con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovano la crescita professionale.

7.4.3. Collaboratori

La **Società** valuta l'importanza del contributo dei collaboratori e dei consulenti all'attività quotidiana della Società e ad essi chiede di operare con onestà, diligenza, serietà e nel rispetto delle istruzioni impartite in relazione all'incarico.

La **Società** gestisce i rapporti con i propri collaboratori in condizioni di parità e rispetto reciproco.

I collaboratori evitano di trarre vantaggi personali dal rapporto di collaborazione, agendo nel solo interesse della **Società** e custodiscono e proteggono adeguatamente i beni di proprietà della **Società** ed i dati personali di cui dispongano per l'attività loro affidata con le stesse direttive valide per i dipendenti al punto precedente.

La **Società** richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

7.4.4. Fornitori

La **Società** richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno deve essere informato dell'esistenza del Codice Etico e degli impegni che, ai sensi dello stesso, gli sono richiesti.

I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su criteri di:

- valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire beni, servizi e prestazioni di livello adeguato;
- disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, conoscenze tecniche, capacità e risorse in relazione all'intervento da eseguire;
- professionalità dell'interlocutore.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai soci, dipendenti e collaboratori della **Società** di:

- adottare, nella selezione del fornitore, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nell'acquisizione del contratto;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basa su rapporti di estrema chiarezza e correttezza reciproca.

7.4.5. Rapporti con i media

La **Società** intrattiene rapporti con i media esclusivamente attraverso gli organi competenti all'uopo delegati o tramite tesserati di volta in volta incaricati.

Salvo espressa delega da parte degli organi competenti non è pertanto consentito intrattenere rapporti con organi di stampa od altri mezzi d'informazione riguardanti le attività della Società o di altre Società della Lega Professionistica.

E' vietato rendere dichiarazioni mediante gli organi di stampa idonee a costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione o a costituirne apologia.

E' vietato rilasciare dichiarazioni o esprimere giudizi che possano in qualsiasi modo ledere l'immagine della Società o essere lesivi della reputazione di altre persone o Società, o comunque che possano essere atte a dare una rappresentazione non veritiera dei fatti.

E' in particolare fatto divieto diffondere informazioni privilegiate inerenti Società che operano su mercati regolamentati.

7.4.6. Rapporti gerarchici all'interno della Società

I rapporti tra i livelli di responsabilità, connessi alle differenti posizioni gerarchiche esistenti nella **Società**, devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio.

Tutti i responsabili di specifiche attività e delle strutture organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività e prudente equilibrio, rispettando la dignità della persona dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la

crescita professionale. Per quanto concerne le modalità di esercizio dei poteri attribuiti si deve fare espresso riferimento alle previsioni dello statuto e al sistema di deleghe e attribuzioni della Società.

Tutti i componenti delle strutture organizzative o di specifici gruppi di lavoro, a loro volta, devono prestare la massima collaborazione ai responsabili delle une e degli altri, osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da questi ultimi e, in generale, dalla Società.

7.4.7. Rapporti con le Autorità

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività **SPEZIA CALCIO SRL** opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque pubblico ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

La Società ribadisce, infatti, che condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

SPEZIA CALCIO SRL esige che tutti i dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli sull'operato della Società.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o di altra Autorità, nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle autorità competenti.

7.4.8. Contributi a fini politici

Tali contributi richiedono la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della **Società** e devono restare nei limiti permessi dalle relative disposizioni legali.

7.4.9. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

La **Società** favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate ad ottenere la migliore situazione ambientale.

Esige altresì che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti in qualche modo riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono classificabili come tali le seguenti condotte:

- creare un ambiente ostile, intimidatorio, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di chicchessia, singolo o gruppo
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per motivi di competitività personale o di altri dipendenti

E' vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali o culturali.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, la religione, gli orientamenti sessuali, gli orientamenti politici e di pensiero.

7.5. Regole di condotta nell'attività sportiva

La **Società** promuove ed assume quale fondamentale criterio di svolgimento dell'attività sportiva il Fair Play: il rispetto per l'avversario, per le regole e per le istituzioni rappresentano elementi imprescindibili.

Tutti coloro che operano per la **Società** (calciatori, dirigenti, tesserati, dipendenti, amministratori) devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive.

La **Società** è impegnata per la lotta al doping ed alla violenza e pretende che le persone che operano nel suo nome si adoperino affinché tali fenomeni non avvengano.

I Destinatari devono astenersi dall'esprimere pubblicamente valutazioni o giudizi lesivi dell'onore

e della reputazione di altri soggetti, tesserati e non, delle Autorità, della Società stessa ovvero di altri enti.

7.5.1. Rapporti con calciatori, tesserati, agenti ed operatori del settore calcistico

Tutti coloro che operano per la Società devono astenersi dal porre in essere iniziative e comportamenti con altri tesserati ed operatori del settore calcistico o sportivo in violazione delle regole vigenti ovvero in contrasto con i principi del Fair Play.

In particolare è fatto divieto sottoscrivere accordi e corrispondere compensi per la compravendita dei calciatori in contrasto con le normative in vigore.

I Destinatari debbono astenersi dallo svolgere attività inerente al tesseramento, al trasferimento ed alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori, allenatori o tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, giuridiche e sportive.

E' fatto divieto di intrattenere relazioni con tesserati, mediatori o agenti di calciatori al fine di concludere accordi o contratti vietati dalle normative vigenti.

E' fatto divieto di intrattenere rapporti con tesserati inibiti o squalificati ovvero con soggetti che siano stati radiati o squalificati a vita a fine di concludere qualsivoglia tipo di accordo o contratto.

E' altresì vietato promettere, corrispondere o ricevere compensi, premi, indennità o regalie non giustificati o in contrasto con le disposizioni normative vigenti, giuridiche o sportive.

7.5.2. Rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive

Nei rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive, calcistiche e non, nonché con i loro rappresentanti, la Società pretende che le persone che operano nel suo nome pongano in essere condotte nel rispetto dei principi di assoluta lealtà.

Le relazioni sono intrattenute esclusivamente da soggetti incaricati dalla Società, nel pieno rispetto delle norme di legge, di regolamenti sportivi, nonché del cosiddetto fair play.

E' vietato dare, offrire o promettere denaro o altre utilità, quali ad es. servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

E' fatto obbligo per ogni destinatario, nei limiti della propria mansione e del proprio mandato, di

rispondere tempestivamente, secondo verità ed in modo esaustivo e completo alle richieste poste dalle Autorità sportive.

7.5.3. Rapporti con la tifoseria

La **Società** si astiene dal contribuire in qualsivoglia modo alla costituzione o mantenimento di gruppi organizzati e non di tifosi.

La **Società** promuove l'idea di un tifo leale e responsabile e realizza le condizioni affinché anche le tifoserie delle altre compagini calcistiche possano sostenere la propria squadra in un clima di serenità di sano rispetto dei principi dello sport.

La **Società** si impegna altresì a rispettare il dettato degli articoli 12 e 72 N.O.I.F. così come da ultima modifica F.I.G.C. che prevede disposizioni attinenti i rapporti con le tifoserie organizzate. In particolare, vieta ai propri tesserati l'adozione di comportamenti suggeriti e/o imposti dai sostenitori/tifosi in conformità con quanto stabilito dall'art. 12 co. 8 C.G.S..

7.5.4. Atleti

Tutti gli atleti devono perseguire il risultato sportivo ed il proprio successo personale nel rispetto dei principi previsti dal presente Codice Etico. Gli atleti in particolare devono osservare il principio di solidarietà considerando quindi più importante il rispetto dei valori sportivi rispetto al perseguimento del proprio successo.

Nella consapevolezza che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello sport gli atleti devono impegnarsi:

- ad onorare lo sport e le sue regole attraverso la competizione corretta, impegnandosi sempre al meglio delle loro possibilità e delle loro condizioni psico-fisiche comportandosi sempre e comunque secondo i principi di lealtà e correttezza
- a tenere un comportamento esemplare che costituisca un modello positivo per il mondo dello sport e della Società civile
- a rifiutare ogni forma di doping
- a svolgere costantemente un'attività di aggiornamento e di informazione personale volta a conoscere le sostanze e farmaci proibiti, la loro azione farmacologica nonché gli effetti sulla salute conseguenti al loro utilizzo
- ad astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificiosamente lo

svolgimento o il risultato di una gara

- ad astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale degli avversari, a rispettare gli stessi, i loro staff tecnici e dirigenziali
- a rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente
- ad adottare iniziative positive e/o comportamenti atti a sensibilizzare il pubblico delle manifestazioni sportive al rispetto degli atleti, delle squadre avversarie e dei relativi sostenitori
- ad astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione alla razza, all'origine etnica o territoriale, al sesso, a orientamenti sessuali, alla religione, alla condizione psico-fisica ed alle opinioni politiche.

7.5.5. Lo staff tecnico

I tecnici devono trasmettere ai propri giocatori valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e che sono il fondamento stesso dello sport.

Chi intraprende l'attività di tecnico deve essere portatore di questi valori e rappresentare un esempio per i propri atleti.

Il comportamento degli allenatori, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

I tecnici sono presi ad esempio dai giovani come modelli di comportamento e devono comprendere la pesante influenza che parole ed atteggiamenti hanno nei loro confronti.

Per questa ragione i tecnici devono considerare come propria responsabilità la trasmissione dei suddetti valori morali impegnandosi al rispetto dei seguenti principi:

- promuovere lo sport e le sue regole esaltandone i valori etici, umani ed il fair play
- tenere un comportamento esemplare, comportandosi secondo i principi di lealtà e correttezza, che costituisca un modello positivo per tutti gli atleti
- non premiare comportamenti sleali né adottarli personalmente
- non compiere in alcun modo atti diretti ad alterare artificialmente lo svolgimento o il risultato di una gara o ad assicurare a chiunque un indebito vantaggio
- rispettare la normativa nazionale ed internazionale in materia di lotta al doping non favorendo in alcun modo, né direttamente né indirettamente, l'uso di farmaci e sostanze atte ad alterare la prestazione

- astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale dell'avversario
- rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente.

7.5.6. Lo Staff medico

Lo staff medico deve rispettare le normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping e garantire che la salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione.

Lo staff medico deve astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, non deve consigliare prescrivere o somministrare trattamenti farmacologici diretti ad alterare le prestazioni degli stessi.

È dovere dello staff medico vigilare sulla salute degli atleti, garantendo assistenza e buona cura, utilizzando metodi non aggressivi per l'organismo.

I medici devono rappresentare la figura di riferimento per tutte le funzioni operanti in seno alla Società in tema di doping fornendo le istruzioni e le direttive medico scientifiche volte a prevenire ed impedire fenomeni di doping.

In particolare, dovranno fornire istruzioni e direttive volte a sottolineare i pericoli per la salute derivanti dall'assunzione di sostanze dopanti o di metodologie vietate favorendo una cosciente responsabilizzazione in materia.

I medici, attraverso il necessario aggiornamento, devono garantire una costante informazione dei tecnici, paramedici, massaggiatori, atleti e familiari circa i farmaci e/o sostanze farmacologiche considerati doping.

Lo staff medico deve prontamente informare gli organi competenti ove ritenga che sia stata violata la normativa nazionale ed internazionale in materia di doping.

7.5.7. Settore Giovanile

La **Società** presta particolare attenzione al settore giovanile, consapevole che la crescita dei giovani rappresenta anche strumento di educazione e di formazione degli stessi, nonché insostituibile risorsa economica e sportiva per la Società.

La **Società** si adopera affinché le strutture siano idonee alle esigenze dell'età e gli addetti al settore abbiano idonea professionalità.

In particolare, la **Società** richiede a coloro che curano il settore giovanile (dirigenti, allenatori, tecnici, educatori) di svolgere la propria attività con l'osservanza dei principi, degli obblighi e dei divieti enunciati nel presente Codice Etico.

Gli addetti al settore giovanile devono costantemente vigilare sui minorenni affidati alla Società, onde evitare che vi sia qualsiasi forma di discriminazione, di abuso (morale o psicologico) ovvero di sfruttamento. Devono altresì informare la propria attività a principi educativi, sportivi e non, in modo tale che l'ambiente nel quale operano possa promuovere la crescita individuale di ogni giovane calciatore.

Gli addetti al settore giovanile sono consapevoli del loro ruolo di tutore, con tutte le conseguenze che questo comporta.

L'attività del settore giovanile è organizzata in modo che:

- lo staff tecnico abbia idonea professionalità e vigili costantemente sui minori affidati alla Società, evitando che gli stessi rimangano senza sorveglianza
- l'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione raggiunto
- la guida e l'educazione dei giovani valorizzi i principi etici e morali in generale, ed il fair play nello sport in particolare, favorendo la crescita individuale di ogni atleta ed evitando che i ragazzi maturino aspettative sproporzionate alle proprie capacità.

A tal fine la **Società** si impegna a:

- sostenere iniziative volte alla diffusione dello sport tra i giovanissimi anche attraverso campagne di comunicazione e opportunità formative;
- garantire che la salute, la sicurezza ed il benessere dei giovani costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo;
- assicurare il rispetto delle esigenze di istruzione scolastica dei giovani, adottando specifiche azioni volte a garantire la necessità di coniugare l'attività sportiva con quella scolastica.

Regolamento SAFEGUARDING

Con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) le Federazioni Sportive Nazionali sono state chiamate ad adeguarsi a precisi adempimenti, in particolare ad adottare "Le Linee Guida FIGC", per la predisposizione, da parte delle società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici

di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Le Linee Guida perseguono i seguenti obiettivi:

- a) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- b) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- c) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- d) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- e) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- f) la partecipazione della società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- g) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding delle rispettive Affiliate.

Nel rispetto delle indicazioni rese dalla FIGC, **la Società Spezia Calcio** ha previsto e adottato una specifica **“Procedura Seveguarding a tutela del Minori”** che prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche al fine di adottare ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle calciatrici e dei calciatori, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele. Pertanto, come previsto nella stessa procedura:

1. tutti i Tesserati della **Società Spezia Calcio** (di seguito tesserati) hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
2. il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute;
3. chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati;
4. le norme federali vietano qualsiasi tipo di comportamento violento e discriminatorio e prevedono sanzioni disciplinari in caso di violazioni di detti divieti.

- **Ambito di applicazione e Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding**

La **Società Spezia Calcio**, tutti i Tesserati e tutti i soggetti devono uniformarsi alle indicate Linee Guida per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito e connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

La Commissione in particolare:

- a. vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Società dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui alle Linee Guida, nonché sulla avvenuta nomina del responsabile di cui all'art. 5, comma 2;
- b. adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- c. segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- d. relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- e. fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'ODV della FIGC;

f. svolge ogni altra funzione prevista nelle presenti Linee Guida e attribuitagli dal Consiglio Federale.

La Commissione è formata da almeno 7 componenti nominati, per un quadriennio, dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.

Il Consiglio Federale emana il Regolamento di funzionamento della Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

- Condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

In particolare, si intende:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo,

illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "abuso di matrice religiosa", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per "bullismo, cyberbullismo", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o

isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

La **Società Spezia Calcio** monitora costantemente tutte le attività dei propri atleti e a tal fine ha messo la specifica procedura è stata adottata per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l'altro:

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
- d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche

convenzioni stipulate dalla FIGC;

- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
- ✓ ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
 - ✓ viaggi, trasferte e pernotti;
 - ✓ trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
 - ✓ manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

- **Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

La **Società Spezia Calcio**, in conformità a quanto stabilito dall'art. 4 delle Linee Guida, stabilisce adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti disciplinari in ambito endoassociativo, previsti anche nel Modello Organizzativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, attraverso percorsi formativi, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse, così come stabilito nella "Procedura Whistleblowing" adottata dalla Società;
- e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - i. presentato una denuncia o una segnalazione;
 - ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;

- v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

In ogni caso, i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

La **Società Spezia Calcio**, inoltre, si assume l'obbligo di:

- a) informare, al momento del tesseramento, il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile delle Politiche di Safeguarding.
- b) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding istituito presso la Commissione Federale della FIGC, nonché alla Procura federale ove competente;
- c) predisporre adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- d) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- e) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- f) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- g) predisporre adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società

7.5.8. Lotta al doping

Tutti coloro che operano per la **Società** (calciatori, tesserati, allenatori, dirigenti, medici,

amministratori) devono rispettare scrupolosamente le norme dettate in materia di lotta al doping, di salvaguardia della salute fisica e mentale del calciatore, nonché del corretto e leale svolgimento delle competizioni sportive.

E' fatto obbligo altresì di portare a conoscenza dell'organo dirigente eventuali situazioni conosciute che possano rappresentare violazione delle regole nella lotta al doping.

Tutti i tesserati si obbligano a sottoporsi ai controlli antidoping eventualmente richiesti dalle Autorità competenti.

7.5.9. Divieto di scommesse

Tutti coloro che operano per la **Società** devono astenersi dall'effettuare o anche soltanto agevolare, direttamente o per interposta persona, scommesse che abbiano ad oggetto i risultati relativi a competizioni ufficiali alle quali la **Società** prende parte e comunque organizzate dalla F.I.G.C., dalla U.E.F.A. ovvero dalla F.I.F.A.

7.5.10. Frodi sportive

Tutti coloro che operano per la **Società** devono astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificiosamente lo svolgimento o il risultato di una gara ed a segnalare tempestivamente alla **Società** qualunque notizia o sospetto di pratiche o comportamenti riconducibili a frodi sportive.

7.6. Gestione finanziaria e Trasparenza della contabilità

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun collaboratore è tenuto ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

E' compito di ogni collaboratore far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

7.7. Controlli interni

È politica sociale diffondere a tutti livelli una cultura orientata all'esercizio del controllo, caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli interni e dalla coscienza del contributo positivo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Società con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori.

L'Organismo di Vigilanza può nominare un Preposto al Controllo Interno con il compito di verificare che il controllo interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante.

Il Preposto al Controllo Interno ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico e dispone di mezzi adeguati allo svolgimento della funzione assegnata.

Il Preposto al Controllo Interno riferisce circa il suo operato agli altri organi di controllo della Società (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ovvero Società di revisione.) La **Società** di revisione incaricata ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili ovvero l'organo sociale del quale fanno parte e comunque l'Organo di Vigilanza e l'Organo Dirigente dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze nella contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili con adeguati canali comunicativi.

7.8. Incassi e pagamenti

Lo Spezia Calcio Srl esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio

e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

A tal fine i dipendenti ed i collaboratori devono operare nel rispetto delle procedure aziendali, ed evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare i dipendenti ed i collaboratori si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali, ai fornitori, ai consulenti, collaboratori, mediatori, agenti, ecc. al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività; gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

Con particolare riguardo alla tracciabilità ed alla conservazione delle registrazioni, i destinatari devono osservare le seguenti prescrizioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di denaro fatti da o in favore della Società possono essere effettuati in denaro contante o libretti di deposito bancario o postale al portatore o di titoli al portatore salvo che il valore dell'operazione, anche frazionato, sia pari o superiore a euro 3.000,00 (tremila/00). Non possono essere in ogni caso utilizzati libretti al portatore ed altri mezzi assimilabili al contante fatta eccezione per l'attività di vendita di biglietti per eventi di intrattenimento sportivo;
- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dai Soggetti delegati;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alla Società né fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse della Società.

7.9. Protezione del patrimonio della Società

Il patrimonio sociale di **SPEZIA CALCIO SRL** è gestito in modo corretto ed onesto e, pertanto, tutti i soggetti obbligati al rispetto del Codice concorrono a tutelarne l'integrità in modo che si realizzi la massima salvaguardia dello stesso a tutela dei titolari di quote, dei creditori, degli Investitori ecc. Gli Amministratori (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire od ostacolare in

qualunque modo attività di controllo da parte dei sindaci, dei titolari di quote e della Società di revisione.

Alla luce di quanto sopra:

- il patrimonio sociale, i beni, i crediti e le azioni devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non possono essere effettuate operazioni sul capitale sociale, né altro tipo di operazioni, tramite l'impiego di utili non distribuibili o riserve obbligatorie per legge;
- non si può ridurre il capitale sociale, se non in presenza di perdite o svalutazioni;
- gli Amministratori non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, se non attraverso proprie risorse;
- si devono perseguire gli scopi statutari;
- la gestione del patrimonio sociale deve essere coerente con la realtà organizzativa e di business di Spezia Calcio Srl, che opera secondo principi di trasparenza e moralità.

Gli stessi principi devono essere adoperati nelle valutazioni e nelle altre eventuali operazioni straordinarie (fusioni, scissioni ecc.).

E' fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento e le decisioni delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore i titolari di quote. Al fine di tutelare i beni aziendali i Destinatari sono tenuti ad operare attraverso comportamenti responsabili, documentandone il loro impiego.

In particolare, è vietato l'utilizzo improprio dei beni aziendali, ritenendosi tale quello estranei alle finalità della **Società**.

Parimenti i beni aziendali debbono essere utilizzati con parsimonia e scrupolo ed in modo tale da non ridurre l'efficienza ovvero cagionare danni.

I Destinatari sono responsabili della protezione delle risorse a loro affidate ed hanno l'obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore in caso di eventi dannosi per la **Società**.

La **Società** si riserva il diritto di impedire l'utilizzo non consono delle proprie risorse e strutture, anche attraverso l'impiego di sistemi contabili, di controllo finanziario e di analisi prevenzione rischi, fermo restando il rispetto delle leggi vigenti.

Per quanto concerne le applicazioni informatiche i Destinatari debbono evitarne qualsivoglia utilizzo improprio e non legato all'attività che svolgono per lo **SPEZIA CALCIO SRL**.

In particolare non devono porre in essere condotte che possano minare la funzionalità e la protezione

dei sistemi informatici e non devono navigare su siti internet dal contenuto indecoroso e comunque non attinenti all'attività alla mansione svolta.

In ogni caso, i documenti afferenti all'attività della **Società**, gli strumenti di lavoro ed ogni altro bene, materiale o immateriale, di proprietà della stessa devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali della **Società** e con le modalità da essa fissate. Non possono essere usati dal collaboratore per scopi personali né essere da lui trasferiti o messi a disposizione, anche temporanea, di terzi.

7.10. Prevenzione dei reati e modello organizzativo interno

La **Società** si attende che i propri collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e altri illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva della FIGC o alla L. 401/89.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si è dotato di un Modello Organizzativo Interno ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle relative procedure interne al fine di limitare in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e allo stesso tempo al fine di consentire alla Società medesima di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni della citata normativa.

7.11. Sistema disciplinare

I principi espressi nel presente Codice Etico sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro interni alla Società.

Eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni in conformità al sistema disciplinare aziendale attualmente vigente nonché al sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione. Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti, i calciatori, gli allenatori, i tesserati, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori ed i fornitori.

7.12. Comunicazione all'organo dirigente ed all'organismo di vigilanza

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente ed all'Organismo di Vigilanza dello Spezia Calcio Srl ogni comportamento contrario a quanto previsto dal codice stesso, dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, dalle norme di Legge e dalle

procedure interne.

Coloro che effettueranno la segnalazione sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

È inoltre garantita l'assoluta 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 malafede.

7.13. Attuazione del Codice Etico

7.13.1 Diffusione e divulgazione del codice etico

I principi ed i contenuti del Codice Etico si applicano alle persone ed alle attività dello **SPEZIA CALCIO SRL**.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna a comunicare a tutti i soggetti Destinatari i valori ed i principi contenuti nel presente Codice Etico ed a garantirne la diffusione interna ed esterna, mediante:

- la distribuzione a tutti i Destinatari
- l'affissione in un luogo accessibile e la pubblicazione sul sito web aziendale
- la messa a disposizione di terzi destinatari ed a qualunque altro interlocutore sul sito web aziendale della Società.

Tutti i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori, nonché i terzi che abbiano relazioni contrattuali continuative con lo **SPEZIA CALCIO SRL** devono prendere visione del Codice Etico ed impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole in esso contenute.

L'Organo Dirigente, anche a mezzo dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, organizza periodiche iniziative di divulgazione e formazione sui principi previsti dal Codice Etico.

Compete agli amministratori dare concretezza ai principi ed ai contenuti del Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, ed inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori ed indirizzarli all'osservanza del Codice Etico nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

7.13.2. Obbligo di conoscenza del Codice Etico e di segnalazione di possibili violazioni

Ogni destinatario è tenuto a conoscere i principi e i contenuti del Codice Etico, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità coperte.

E' fatto obbligo a ciascuna persona dello **SPEZIA CALCIO SRL** di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure
- astenersi dal porre in essere comportamenti illeciti costituenti i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni
- selezionare i propri collaboratori ed indirizzarli al rispetto del Codice Etico
- richiedere ai terzi che intrattengono relazioni con la Società la conferma di avere preso conoscenza del Codice Etico
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte ed in ogni caso all'Organo di Vigilanza, eventuali notizie circa possibili casi o richieste di violazione del Codice Etico
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con le funzioni incaricate di procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Anche le eventuali notizie in ordine a possibili casi di ritorsione dopo la segnalazione dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

7.13.3. Controlli

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organo Dirigente ed all'Organismo di Vigilanza che adottano, nelle rispettive funzioni, i provvedimenti necessari e le indicazioni necessarie per assicurarne l'applicazione.

L'Organo di Vigilanza, istituito in base al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dallo **SPEZIA CALCIO SRL** in ossequio al disposto dell'art. 6 comma I lett. b.) D.Lgs. 231/2001, cura la massima diffusione dei principi e dei contenuti del Codice Etico presso le persone dello **SPEZIA CALCIO SRL**, nonché la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice stesso. Svolge altresì una funzione di aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione delle sensibilità civili e delle normative.

La **Società** si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e

di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dell'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali, sia materiali che immateriali, che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare o consentire ad altri un uso improprio dei beni assegnati e delle risorse della **Società**.

Sono proibite senza eccezioni pratiche ed attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

7.13.4. Revisione del Codice Etico

La revisione del Codice Etico è approvata dal Consiglio di amministrazione dello **SPEZIA CALCIO S R L**, su proposta dell'Amministratore Delegato, e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

7.13.5. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone dello **SPEZIA CALCIO SRL** ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

CAPITOLO 8

LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo della società **SPEZIA CALCIO SRL** garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile dell'Area Amministrazione e Organizzazione e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- Comunicazione iniziale -

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

È garantito un affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedura per le informazioni riservate ecc.).

- Formazione -

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, la società **SPEZIA CALCIO SRL** prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato;

- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

I corsi prevedono, altresì, moduli di "*Case study*" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza - d'intesa ed in coordinamento con il Responsabile dell'Area Amministrazione - prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

8.2. L'aggiornamento del modello

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

Il Decreto prevede poi espressamente la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Consiglio di amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta, invece, all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Preposto al Controllo Interno se nominato.

