



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE
Prima Edizione

Approvato con determinazione del legale rappresentante pro tempore
Sig. Francesco Caso
in data 03 agosto 2026

INDICE SOMMARIO



PARTE GENERALE

SEZIONE I – DEFINIZIONI

SEZIONE II – PREMESSA

SEZIONE III – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 3.1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: origini, ratio e natura
- 3.2. Quando può sorgere la responsabilità della Società
- 3.3. Differenza tra responsabilità della persona fisica e responsabilità dell'ente
- 3.4. Il concetto di interesse o vantaggio
- 3.5. Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti
- 3.6. Condizioni di esclusione o attenuazione della responsabilità
- 3.7. I Reati Presupposto
- 3.8. Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001
- 3.9. Linee Guida e ordinamento sportivo
- 3.10. Necessità di aggiornamento periodico del Modello

SEZIONE IV – LA FOOTBALL CLUB SCAFATESE S.R.L.

- 4.1. Presentazione della Società
- 4.2. Assetto societario e organizzativo
- 4.3. Attività caratteristiche e aree operative
- 4.4. Finalità del Modello
- 4.5. Destinatari del Modello
- 4.6. Rischi connessi all'attività della Società

SEZIONE V – COSTRUZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO

- 5.1. Metodologia di costruzione
- 5.2. Principi generali di controllo
- 5.3. Documenti connessi al Modello

SEZIONE VI – PRINCIPI GENERALI DI GOVERNANCE INTERNA

- 6.1. Sistema di deleghe e procure
- 6.2. Gestione delle risorse finanziarie
- 6.3. Formazione e diffusione del Modello

SEZIONE VII – ORGANISMO DI VIGILANZA

- 7.1. Istituzione e fondamento normativo
- 7.2. Requisiti dell'OdV
- 7.3. Composizione
- 7.4. Nomina
- 7.5. Cause di ineleggibilità e incompatibilità
- 7.6. Durata, rinnovo e revoca
- 7.7. Cause di decadenza e rinuncia
- 7.8. Funzioni, compiti e poteri dell'OdV
- 7.9. Poteri di accesso e acquisizione documentale



- 7.10. Regolamento interno dell'OdV
- 7.11. Flussi informativi verso l'OdV
- 7.12. Obblighi di riservatezza
- 7.13. Gestione dei conflitti di interesse
- 7.14. Compenso

SEZIONE VIII – WHISTLEBLOWING

- 8.1. Quadro normativo
- 8.2. Oggetto delle segnalazioni
- 8.3. Soggetti legittimati alla segnalazione
- 8.4. Canali di segnalazione interna
- 8.5. Contenuto della segnalazione
- 8.6. Procedura di gestione delle segnalazioni
- 8.7. Tutela della riservatezza del segnalante
- 8.8. Divieto di ritorsione
- 8.9. Segnalazione esterna ad ANAC
- 8.10. Divulgazione pubblica
- 8.11. Responsabilità per segnalazioni dolosamente false

SEZIONE IX – SISTEMA DISCIPLINARE

- 9.1. Funzione e necessità del sistema disciplinare
- 9.2. Destinatari del sistema disciplinare
- 9.3. Fattispecie sanzionabili
- 9.4. Criteri di graduazione delle sanzioni
- 9.5. Sanzioni applicabili ai dipendenti
- 9.6. Sanzioni applicabili ai dirigenti
- 9.7. Sanzioni applicabili ai tesserati
- 9.8. Sanzioni applicabili ai collaboratori e ai consulenti
- 9.9. Sanzioni applicabili a fornitori, sponsor e partner commerciali
- 9.10. Sanzioni applicabili all'Amministratore Unico e ai Soggetti Apicali
- 9.11. Sanzioni applicabili ai componenti dell'OdV
- 9.12. Procedura disciplinare per i dipendenti
- 9.13. Procedura per i soggetti non dipendenti
- 9.14. Indipendenza del procedimento disciplinare

PARTE SPECIALE

PREMESSA METODOLOGICA

SCHEDA A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SCHEDA B – REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

SCHEDA C – REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI



SCHEDA D – REATI SOCIETARI

SCHEDA E – REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

SCHEDA F – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI DI PROVENIENZA ILLECITA

SCHEDA G – REATI TRIBUTARI

SCHEDA H – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI Scommessa E GIOCHI D’AZZARDO VIETATI

SCHEDA I – RAZZISMO E XENOFOBIA

SCHEDA L – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E TUTELA DEI MINORI

SCHEDA M – REATI AMBIENTALI

SCHEDA N – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE

SCHEDA O – REATI IN MATERIA DI DIRITTO D’AUTORE

SCHEDA P – REATI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO, MARCHI E SEGNI DISTINTIVI

SCHEDA Q – REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI

SCHEDA R – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA

SCHEDA S – REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E CONTRABBANDO

SEZIONE X – PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE

- 10.1. Tracciabilità delle operazioni
- 10.2. Separazione delle funzioni
- 10.3. Autorizzazioni preventive
- 10.4. Contratti scritti
- 10.5. Verifica delle controparti
- 10.6. Pagamenti tracciabili
- 10.7. Divieto di fondi extracontabili
- 10.8. Corretta tenuta della contabilità



- 10.9. Conservazione documentale
- 10.10. Gestione di omaggi e liberalità
- 10.11. Gestione delle sponsorizzazioni
- 10.12. Gestione dei rimborsi spese
- 10.13. Gestione delle consulenze
- 10.14. Gestione dei rapporti con le pubbliche autorità
- 10.15. Segnalazione di anomalie all'OdV
- 10.16. Obbligo di collaborazione con l'OdV

SEZIONE FINALE – APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

ALLEGATI

Allegato 1 – Codice Etico

Allegato 2 – Sistema Disciplinare

Allegato 3 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Allegato 4 – Procedura Whistleblowing

Allegato 5 – Scheda flussi informativi verso l'OdV

Allegato 6 – Clausola contrattuale 231 per fornitori, consulenti, sponsor e partner

Allegato 7 – Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello 231

SEZIONE I – DEFINIZIONI

Ai fini del presente Modello si intende per:

Amministratore Unico / Legale Rappresentante: il soggetto cui è attribuita la rappresentanza legale e la gestione della Football Club Scafatese S.R.L., attualmente il Sig. Francesco Caso, pro tempore.

Area a Rischio Reato (o Attività Sensibile): qualsiasi processo, funzione o attività della Società nel cui ambito sussiste un rischio, anche potenziale, di commissione di uno o più Reati Presupposto.



Codice Etico: il documento che enuncia i valori, i principi etici e le regole di comportamento cui tutti i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Destinatari: tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, ivi compresi soggetti apicali, soggetti sottoposti, dipendenti, tesserati, collaboratori, consulenti, fornitori, sponsor e partner commerciali.

FIGC: Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Illecito Sportivo: qualsiasi violazione delle norme dell'ordinamento sportivo (Statuto FIGC, Codice di Giustizia Sportiva, regolamenti federali e di lega) che possa dar luogo a responsabilità disciplinare della Società.

Modello o MOG: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Football Club Scafatese S.R.L. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

OdV: l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Parte Generale: la sezione del Modello che illustra il quadro normativo, i principi ispiratori, la struttura della Società, i destinatari e i presidi generali di controllo.

Parte Speciale: le sezioni del Modello dedicate all'analisi delle singole famiglie di Reati Presupposto, alle attività sensibili correlate e ai relativi protocolli di prevenzione.

Protocollo: la procedura, istruzione operativa o regola di comportamento prevista dal Modello per la gestione di una specifica Attività Sensibile.

Reato Presupposto: il reato, espressamente incluso nel catalogo di cui al D.Lgs. 231/2001, la cui commissione nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di un soggetto apicale o sottoposto determina la responsabilità amministrativa dell'ente.

Società: la Football Club Scafatese S.R.L., C.F./P.IVA 06025280659, con sede legale in Scafati (SA), via Chiesa Madre n. 5.

Soggetti Apicali: 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, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.

Soggetti Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.

Whistleblowing: la segnalazione, effettuata da un Destinatario del Modello, di condotte, atti od omissioni che integrano violazioni del Modello, del Codice Etico, della normativa vigente o delle regole dell'ordinamento sportivo, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

SEZIONE II – PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello" o "MOG") è adottato dalla Football Club Scafatese S.R.L. (di seguito "Società") in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti che rivestono posizioni apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Modello è strumento organizzativo e gestionale volto, da un lato, a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e, dall'altro, a consentire alla Società di avvalersi dell'esimente prevista dall'art. 6 del Decreto qualora, nonostante l'adozione e la corretta attuazione del Modello, un reato venga comunque commesso in ragione dell'elusione fraudolenta dei presidi di controllo da parte del suo autore.



Il Modello non si esaurisce nella sua dimensione formale: esso è concepito come sistema dinamico, destinato a essere costantemente monitorato, verificato e aggiornato in relazione all'evoluzione dell'attività della Società, dei rischi connessi, del quadro normativo e della prassi giurisprudenziale.

La Football Club Scafatese S.R.L. riconosce nel Modello un presidio fondamentale per la tutela della propria immagine, della propria integrità e della fiducia che verso di essa ripongono i tesserati, i dipendenti, i tifosi, le istituzioni sportive, i partner commerciali e la comunità locale.

L'adozione del Modello esprime, altresì, l'impegno della Società a operare nel pieno rispetto della legge, dei principi etici enunciati nel Codice Etico e delle regole dell'ordinamento sportivo.

SEZIONE III – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

3.1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: origini, ratio e natura

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli enti collettivi per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio *societas delinquere non potest* impediva di ascrivere responsabilità penale o para-penale alle persone giuridiche.

Il legislatore, recependo obblighi derivanti da convenzioni internazionali e da atti dell'Unione Europea, ha superato tale principio introducendo una responsabilità dell'ente di natura autonoma rispetto a quella penale della persona fisica autrice del reato, pur conservando caratteri sia penalistici che amministrativi.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha confermato che tale sistema di responsabilità, qualificata come «amministrativa» e «indiretta», è distinto dalla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato che ha causato direttamente i danni, e che i soggetti offesi da un illecito amministrativo da reato non possono chiedere il risarcimento direttamente all'ente nell'ambito del processo penale.

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali e degli enti pubblici non economici.



La Football Club Scafatese S.R.L. rientra nell'ambito di applicazione del Decreto in quanto società sportiva professionistica costituita nella forma di società a responsabilità limitata.

3.2. Quando può sorgere la responsabilità della Società

La responsabilità amministrativa della Società sorge in presenza del concorso dei seguenti presupposti:

- (a) La commissione di un Reato Presupposto. Deve essere stato commesso uno dei reati espressamente richiamati dal catalogo del Decreto (artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001).
- (b) La qualifica soggettiva dell'autore. Il reato deve essere stato commesso da un Soggetto Apicale (art. 5, comma 1, lett. a) ovvero da un Soggetto Sottoposto (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.
- (c) Il nesso funzionale. Il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società. La responsabilità è esclusa se la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, e quando il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8, D.Lgs. 231/2001).

3.3. Differenza tra responsabilità della persona fisica e responsabilità dell'ente.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Le due responsabilità coesistono e si cumulano: la persona fisica risponde penalmente del reato commesso; la Società risponde amministrativamente ai sensi del Decreto, attraverso un procedimento che si svolge davanti al giudice penale ma mantiene caratteri propri.

La responsabilità dell'ente non è mera estensione di quella individuale: essa fonda su un difetto organizzativo proprio della Società, inteso come l'omessa adozione o la non efficace attuazione di misure organizzative idonee a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



La responsabilità dell'ente deriva dalla valutazione sulla bontà del modello organizzativo di prevenzione degli illeciti di cui si è dotato; l'ente che si dota di modelli organizzativi idonei e tendenzialmente efficaci può andare esente da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, pur se un reato presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

3.4. Il concetto di interesse o vantaggio

Il criterio di imputazione oggettiva richiede che il reato sia stato commesso nell'interesse o nel vantaggio della Società.

I due criteri sono alternativi e concorrenti tra loro:

Interesse: esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio soggettivo. Ricorre quando la persona fisica ha agito con l'intenzione di perseguire un beneficio per l'ente, anche se tale beneficio non si è concretizzato.

Vantaggio: ha una connotazione oggettiva, valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito. Può essere economico, patrimoniale o di altra natura (reputazionale, operativa).

La responsabilità è esclusa quando il Soggetto Apicale o Sottoposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, senza che la Società abbia tratto alcun beneficio dalla condotta illecita.

3.5. Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

Soggetti Apicali sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.

Nel contesto della Società, rientrano in questa categoria: l'Amministratore Unico, il Direttore Generale, il Direttore Sportivo e tutti i soggetti che, pur privi di formale investitura, esercitano in concreto poteri di gestione e direzione.

Soggetti Sottoposti sono tutte le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali: dipendenti, collaboratori, consulenti, tesserati e chiunque operi nell'ambito dell'organizzazione della Società sotto la supervisione di un soggetto apicale.



3.6. Condizioni di esclusione o attenuazione della responsabilità

Per i reati commessi da Soggetti Apicali (art. 6, D.Lgs. 231/2001), la Società non risponde se prova che: l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV); le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da Soggetti Sottoposti (art. 7, D.Lgs. 231/2001), la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale responsabilità è in ogni caso esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La mera adozione formale del Modello non è sufficiente.

È richiesta la sua efficace attuazione, che presuppone: verifiche periodiche e aggiornamento, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, la concreta applicazione dei protocolli e dei presidi di controllo previsti.

Le sanzioni possono essere ridotte fino alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, la Società ha risarcito il danno o si è adoperata in tal senso, e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e rendendo operativo un Modello idoneo.

3.7. I Reati Presupposto

Il catalogo dei Reati Presupposto è contenuto negli artt. 24 e seguenti del Decreto ed è stato progressivamente ampliato dal legislatore.

Le principali categorie rilevanti per la Società sono:

reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

reati di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter);

reati societari (art. 25-ter);



reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e reati contro l'industria e il commercio (artt. 25-bis e 25-bis.1);

reati in materia di diritto d'autore (art. 25-novies);

reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);

reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);

reati ambientali (art. 25-undecies);

impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

reati tributari (art. 25-quinquesdecies);

frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo vietati (art. 25-quaterdecies);

razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);

reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies).

Il Decreto è soggetto a continui ampliamenti.

La proposta di riforma elaborata dal Tavolo tecnico del Ministero della Giustizia prevede, tra l'altro, una revisione del catalogo dei Reati Presupposto, con limitazione a quelli più attinenti alla criminalità d'impresa e una potenziale estensione ai delitti contro la pubblica incolumità.

La Società si impegna ad aggiornare il Modello in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo.

3.8. Sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni a carico dell'ente, irrogate dal giudice penale all'esito del procedimento instaurato ai sensi del Decreto, sono:

(a) Sanzione pecuniaria. È determinata per quote: il numero di quote (da 100 a 1.000) è fissato dal giudice in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività svolta per prevenire o attenuare le conseguenze del reato.



Il valore di ciascuna quota (da 258 a 1.549 euro) è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

(b) Sanzioni interdittive. Si applicano per i reati per i quali sono espressamente previste e quando sussistono le condizioni di cui all'art. 13.

Comprendono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

(c) Confisca. È sempre disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, ovvero somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

(d) Pubblicazione della sentenza. Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva, e costituisce sanzione accessoria e facoltativa, che deve essere motivata dal giudice.

(e) Misure cautelari. In presenza di gravi indizi della responsabilità dell'ente e del pericolo di reiterazione dell'illecito, il giudice può applicare in via cautelare le sanzioni interdittive.

3.9. Linee Guida e ordinamento sportivo

Il Modello è redatto tenendo conto delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, cui l'art. 6, comma 3, del Decreto riconosce rilevanza ai fini della valutazione di idoneità del Modello.

Il Modello tiene altresì conto delle peculiarità dell'ordinamento sportivo.

Le federazioni sportive nazionali, tra cui la FIGC, svolgono — nell'ambito delle attività di controllo sulla regolarità delle competizioni e dei campionati sportivi — funzioni di rilevanza pubblicistica riconosciute dall'ordinamento statale.

La dolosa omissione, da parte di soggetti apicali di una società di calcio, di fornire informazioni obbligatorie alla FIGC può integrare il delitto di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza ex art. 2638 c.c.



Il Codice di Giustizia Sportiva valuta l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello 231 quale circostanza esimente o attenuante della responsabilità disciplinare della società per gli illeciti commessi dai propri tesserati, dirigenti o collaboratori.

L'autonomia dell'ordinamento sportivo rispetto all'ordinamento statale è riconosciuta dalla Corte Costituzionale, fermo restando che le decisioni degli organi federali incidono su posizioni soggettive tutelate anche dall'ordinamento statale.

3.10. Necessità di aggiornamento periodico del Modello

Il Modello ha efficacia esimente solo se è concretamente idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Esso deve essere periodicamente aggiornato al verificarsi dei seguenti eventi: mutamenti del quadro normativo (nuovi Reati Presupposto, modifiche al catalogo, nuove disposizioni in materia di compliance); variazioni rilevanti nell'assetto organizzativo, gestionale o operativo della Società; scoperta di significative violazioni delle prescrizioni del Modello; esiti delle verifiche dell'OdV che evidenzino carenze o inefficienze; evoluzione della giurisprudenza in materia di responsabilità degli enti; modifiche dei regolamenti federali rilevanti ai fini della compliance sportiva.

L'aggiornamento è deliberato dall'Amministratore Unico, su proposta o previa consultazione dell'OdV.

SEZIONE IV – LA FOOTBALL CLUB SCAFATESE S.R.L.

4.1. Presentazione della Società

La FOOTBALL CLUB SCAFATESE S.R.L. (di seguito anche "Società" o "Club") è una società sportiva professionistica costituita nella forma di società a responsabilità limitata.

Opera nel settore del calcio professionistico ed è affiliata alla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC).

Denominazione sociale: FOOTBALL CLUB SCAFATESE S.R.L.

C.F. / P.IVA: 06025280659

Sede legale: Via Chiesa Madre n. 5 – 84018 Scafati (SA)

Legale rappresentante pro tempore: Sig. Francesco Caso

Data di costituzione 12-06-2026

Iscrizione al Registro Imprese Salerno



Numero REA SA – 491590

PEC scafatesecalcio1922@legalmail.it

Affiliazione sportiva 1983

Campionato / Competizione Serie C – Lega Pro

Impianto sportivo utilizzato Stadio “Giovanni Vitiello” – Scafati (SA)

4.2. Assetto societario e organizzativo

La Società è amministrata da un Organo Amministrativo così composto:

Amministratore Unico: Sig. Francesco Caso.

La struttura organizzativa della Società comprende, tra le principali funzioni:

Direttore Generale – Marco Santopaolo

Direttore Sportivo – Pietro Fusco

Responsabile Amministrativo – Vincenzo Fogliamanzillo – Emilio Miele

Altri ruoli

La Società si avvale di dipendenti, collaboratori, tesserati, calciatori, tecnici, dirigenti federali, nonché di consulenti, fornitori, sponsor e partner commerciali. Per l'esercizio dell'attività sportiva utilizza l'impianto sportivo denominato “Giovanni Vitiello”, sito in Scafati (SA), Via Domenico Catalano.

4.3. Attività caratteristiche e aree operative

L'attività principale della Società consiste nell'organizzazione e nella partecipazione a competizioni calcistiche nell'ambito del campionato di Lega Pro.

Le attività caratteristiche includono: gestione e organizzazione dell'attività sportiva della prima squadra e del settore giovanile; tesseramento di calciatori, tecnici, dirigenti e altri tesserati presso la FIGC; gestione dei rapporti con la FIGC, la Lega di competenza e il CONI; organizzazione di gare, eventi e manifestazioni sportive; gestione dell'impianto sportivo; gestione delle risorse umane: dipendenti, collaboratori e personale tecnico-sanitario; gestione amministrativa, contabile, fiscale e tributaria; sviluppo commerciale: sponsorizzazioni, partnership, merchandising e diritti d'immagine; comunicazione istituzionale, marketing e gestione dei social media; gestione del settore giovanile e delle attività formative rivolte ai minori.

4.4. Finalità del Modello



Con l'adozione del presente Modello, la Società persegue le seguenti finalità: dotarsi di un presidio organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto nell'ambito della propria attività; avvalersi dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto, dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo; rafforzare la cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza, alla trasparenza e all'etica sportiva; ridurre il rischio di sanzioni disciplinari federali beneficiando delle attenuanti previste dal Codice di Giustizia Sportiva per l'adozione di un Modello 231; tutelare l'immagine e la reputazione del Club nei confronti dei tifosi, dei partner, delle istituzioni e della comunità locale.

4.5. Destinatari del Modello

Il Modello si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto o nell'interesse della Società:

Soggetti Apicali: l'Amministratore Unico e tutti i soggetti che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, direzione o controllo;

Soggetti Sottoposti: dipendenti, collaboratori, personale amministrativo e tecnico;

Tesserati: calciatori, allenatori, preparatori atletici, medici sociali e dirigenti sportivi;

Terzi: fornitori, consulenti, agenti, intermediari, sponsor e partner commerciali che operino in nome o per conto della Società o che con essa intrattengano rapporti contrattuali continuativi.

I Destinatari sono tenuti a osservare le disposizioni del Modello, del Codice Etico e di tutti i documenti ad essi connessi.

4.6. Rischi connessi all'attività della Società

L'analisi del contesto operativo della Football Club Scafatese S.R.L. ha consentito di identificare le principali aree di rischio, di seguito sinteticamente descritte:

Gestione sportiva e tesseramenti.

Il tesseramento di calciatori, tecnici e dirigenti presso la FIGC e le operazioni di calciomercato (acquisti, cessioni, prestiti) possono esporre la Società a rischi connessi a false dichiarazioni, falsità documentale, frode in competizioni sportive, riciclaggio di denaro e impiego di calciatori extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno.

Rapporti con FIGC, Lega e CONI.



I rapporti con le istituzioni sportive di riferimento possono dar luogo a rischi connessi a reati contro la Pubblica Amministrazione (ove la FIGC eserciti funzioni di rilevanza pubblicistica), ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza federale, illeciti sportivi e manipolazione di gare.

Rapporti con enti pubblici locali.

La gestione di concessioni di impianti sportivi comunali, la percezione di contributi e finanziamenti pubblici, i rapporti con il Comune, la Regione e altri enti pubblici espongono la Società a rischi di corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato e indebita percezione di contributi.

Gestione di gare, eventi e accessi.

L'organizzazione di manifestazioni sportive con presenza di pubblico comporta rischi in materia di sicurezza (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001), responsabilità per l'incolumità degli spettatori e dei tesserati, gestione degli accessi e prevenzione di episodi di violenza o razzismo.

Rapporti con tifosi e sostenitori.

La Società è esposta a rischi di responsabilità oggettiva per i comportamenti della tifoseria (cori razzisti, violenza negli stadi), con conseguenti sanzioni sportive e possibili profili di rilevanza ai sensi degli artt. 25-terdecies (razzismo e xenofobia) e 25-septies del Decreto.

Gestione finanziaria e fiscale.

La gestione di incassi da biglietteria, proventi da sponsorizzazioni, compensi ad atleti e collaboratori, operazioni di calciomercato e rapporti con agenti sportivi espone la Società a rischi di riciclaggio, autoriciclaggio, emissione di fatture false, dichiarazioni fiscali infedeli e reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Rapporti con sponsor, fornitori e consulenti.

I contratti con soggetti terzi possono costituire occasione per condotte corruttive, turbativa d'asta, reati societari o frodi.

La mancata adozione di adeguate procedure di due diligence può esporre la Società a responsabilità per fatti commessi in suo nome o interesse da terzi.

Trattamento di dati personali e sistemi informatici.



La gestione dei dati personali di tesserati, dipendenti, abbonati e tifosi, l'utilizzo di sistemi di ticketing, piattaforme digitali e social media espone la Società a rischi in materia di reati informatici (art. 24-bis) e violazioni del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Tutela dei minori.

Lo svolgimento di attività giovanili e formative coinvolge minori di età.

La Società è esposta a rischi connessi ai reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), alla violazione delle norme sulla tutela del lavoro minorile e delle disposizioni in materia di protezione dei minori adottate dalla FIGC e dalla UEFA.

Salute e sicurezza sul lavoro.

La gestione dell'impianto sportivo, lo svolgimento degli allenamenti, l'organizzazione delle gare e la presenza di pubblico comportano obblighi stringenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e espongono la Società al rischio di responsabilità ai sensi dell'art. 25-septies in caso di infortuni o eventi lesivi.

Prevenzione di discriminazioni, razzismo e illeciti sportivi.

Le scommesse illecite, la manipolazione dei risultati sportivi e le condotte discriminatorie rappresentano rischi specifici per le società calcistiche, con rilievo sia penale (art. 25-quaterdecies; art. 25-terdecies) che disciplinare sportivo.

SEZIONE V – COSTRUZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO

5.1. Metodologia di costruzione

Il presente Modello è stato costruito attraverso le seguenti fasi metodologiche:

(i) Analisi del contesto normativo e organizzativo. Ricognizione delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e del catalogo dei Reati Presupposto; analisi dell'assetto organizzativo, operativo e gestionale della Società.

(ii) Mappatura delle Aree a Rischio Reato. Identificazione delle attività sensibili nel cui ambito potrebbe verificarsi la commissione di uno o più Reati Presupposto; valutazione del rischio in termini di probabilità di accadimento e gravità dell'impatto.

(iii) Gap analysis. Verifica dell'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti rispetto ai rischi identificati; individuazione delle aree di miglioramento.



(iv) Definizione dei protocolli di prevenzione. Redazione delle procedure, istruzioni operative e regole di comportamento applicabili alle singole Attività Sensibili.

(v) Redazione del Modello. Stesura della Parte Generale e delle Parti Speciali, nonché dei documenti allegati (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Regolamento OdV, Procedura Whistleblowing).

5.2. Principi generali di controllo

Il Modello è fondato sui seguenti principi generali di controllo interno:

Trasparenza e tracciabilità: ogni decisione e operazione rilevante deve essere documentata, motivata e rintracciabile;

Separazione delle funzioni: chi autorizza un'operazione non può essere lo stesso soggetto che la esegue e/o la controlla;

Coerenza tra poteri e responsabilità: nessun soggetto può essere titolare di poteri autorizzativi privi di corrispondente responsabilità formalmente attribuita;

Determinatezza del sistema sanzionatorio: le sanzioni per le violazioni del Modello devono essere predeterminate, proporzionate e applicate con effettività;

Aggiornamento dinamico: il Modello deve essere adattato alle mutevoli condizioni operative, normative e organizzative della Società.

5.3. Documenti connessi al Modello

Il Modello si compone dei seguenti documenti, che ne costituiscono parte integrante:

Parte Generale (presente documento);

Parte Speciale (sezioni da A a U);

Allegato 1 – Codice Etico;

Allegato 2 – Sistema Disciplinare;

Allegato 3 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

Allegato 4 – Procedura Whistleblowing;

Allegato 5 – Scheda flussi informativi verso l'OdV;

Allegato 6 – Clausola contrattuale 231 per fornitori, consulenti, sponsor e partner;

Allegato 7 – Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello 231.

SEZIONE VI – PRINCIPI GENERALI DI GOVERNANCE INTERNA

6.1. Sistema di deleghe e procure



La Società adotta un sistema di deleghe e procure ispirato ai seguenti principi: ogni delega deve essere formalizzata per iscritto e deve precisare l'oggetto, i limiti dei poteri delegati e l'eventuale soglia di spesa autorizzata; le deleghe sono coerenti con le responsabilità formalmente attribuite e non possono eccedere i poteri dell'organo delegante; è vietata la firma congiunta da parte di soggetti in conflitto di interesse; il sistema di deleghe è soggetto a revisione periodica e aggiornamento in caso di modifiche organizzative.

Il Registro delle Deleghe e delle Procure è conservato presso la sede sociale ed è messo a disposizione dell'OdV.

6.2. Gestione delle risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie della Società è improntata ai seguenti principi di tracciabilità e controllo: tutti i pagamenti devono essere effettuati attraverso strumenti tracciabili (bonifico bancario, assegno non trasferibile); è vietato il pagamento in contanti oltre le soglie di legge; ogni operazione finanziaria deve essere preventivamente autorizzata dal soggetto competente secondo il sistema di deleghe vigente e deve essere supportata da idonea documentazione; i flussi finanziari connessi a operazioni di calciomercato, compensi ad agenti, proventi da sponsorizzazioni e incassi da biglietteria sono soggetti a specifici controlli descritti nella Parte Speciale; la Società adotta procedure per la rilevazione di indicatori di anomalia nelle transazioni finanziarie, in coerenza con la normativa antiriciclaggio applicabile.

6.3. Formazione e diffusione del Modello

La Società si impegna a garantire la conoscenza del Modello, del Codice Etico e delle procedure ad essi connesse attraverso: la consegna del Modello e del Codice Etico a tutti i Destinatari, con obbligo di sottoscrizione della Dichiarazione di presa visione e accettazione (Allegato 7); la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito istituzionale della Società e/o in area riservata accessibile ai Destinatari; un piano annuale di formazione, differenziato per categoria di Destinatari, con particolare attenzione ai soggetti operanti nelle Aree a Rischio Reato; l'inserimento di specifici obblighi di rispetto del Modello nei contratti con i Destinatari terzi (Allegato 6); attività di comunicazione interna periodica su tematiche di compliance e aggiornamenti normativi.



SEZIONE VII – ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Istituzione e fondamento normativo

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'OdV è un organismo interno alla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che opera in posizione di indipendenza rispetto a tutti gli altri organi e funzioni aziendali.

La sua istituzione è condizione necessaria per l'efficacia esimente del Modello.

7.2. Requisiti dell'OdV

I componenti dell'OdV devono possedere i seguenti requisiti:

(a) Autonomia e indipendenza. I componenti dell'OdV non devono essere titolari di deleghe operative, non devono svolgere funzioni gestionali o operative incompatibili con la funzione di controllo e non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, neppure potenziale, rispetto alla Società o ai soggetti da controllare.

(b) Professionalità. I componenti devono possedere competenze adeguate all'esercizio delle funzioni di vigilanza, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/2001, al diritto penale dell'impresa, all'ordinamento sportivo, alla compliance aziendale e all'analisi dei processi organizzativi.

(c) Continuità d'azione. L'OdV deve esercitare le proprie funzioni in modo continuativo e sistematico, programmando le proprie attività attraverso un piano annuale delle verifiche e intervenendo tempestivamente a fronte di segnalazioni o eventi straordinari.

(d) Onorabilità. I componenti non devono aver riportato condanne (anche non definitive) per i Reati Presupposto o per altri reati che ne compromettano l'onorabilità.

7.3. Composizione

L'OdV è composto da un membro.

Il Presidente dell'OdV è: Avv. Ippolito Matrone.

L'OdV può essere monocratico o collegiale.

In considerazione delle dimensioni della Società e della complessità del rischio, si raccomanda la composizione collegiale con almeno due membri, di cui almeno uno



con comprovata esperienza giuridica e almeno uno con esperienza gestionale o di revisione.

7.4. Nomina

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico con apposita determinazione, che ne indica la composizione, la durata dell'incarico e il compenso.

Prima dell'accettazione dell'incarico, ciascun componente è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta: il possesso dei requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza; l'assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità; l'assenza di conflitti di interesse, anche potenziali; l'impegno alla riservatezza e al rispetto del Modello.

7.5. Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Non possono essere nominati componenti dell'OdV: coloro che hanno riportato condanne (anche con sentenza non definitiva) per uno dei Reati Presupposto o per reati che, per natura o gravità, ne compromettano l'onorabilità; coloro che sono sottoposti a misure di prevenzione personale o patrimoniale; coloro che sono legati alla Società da rapporto di parentela, affinità o convivenza con l'Amministratore Unico o con i principali Soggetti Apicali, entro il quarto grado; coloro che svolgono funzioni operative o gestionali all'interno della Società incompatibili con l'indipendenza di giudizio richiesta; coloro che detengono partecipazioni rilevanti nel capitale della Società o in società controllate o controllanti; coloro che si trovino in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con i soggetti sottoposti alla vigilanza.

7.6. Durata, rinnovo e revoca

L'OdV resta in carica per 3 (tre) anni.

Il mandato è rinnovabile.

I componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, al fine di preservarne l'indipendenza.

Costituiscono giusta causa di revoca: il venir meno dei requisiti di nomina; la violazione degli obblighi di riservatezza; l'omessa o insufficiente vigilanza sull'attuazione del Modello, accertata dall'organo competente; la sopravvenienza di cause di incompatibilità; la condanna (anche non definitiva) per uno dei Reati Presupposto.



La revoca è disposta dall'Amministratore Unico, previo contraddittorio con l'interessato.

La revoca non giustificata può dare luogo a responsabilità della Società nei confronti del componente revocato, come chiarito dalla giurisprudenza di merito.

In caso di vacanza di un componente, si procede alla sostituzione entro 30 (trenta) giorni.

7.7. Cause di decadenza e rinuncia

Il componente decade dall'incarico al verificarsi di una causa sopravvenuta di ineleggibilità o incompatibilità. La decadenza è dichiarata dall'Amministratore Unico.

Il componente può rinunciare all'incarico con preavviso di 30 (trenta) giorni, mediante comunicazione scritta all'Amministratore Unico, salvo cause di forza maggiore.

7.8. Funzioni, compiti e poteri dell'OdV

L'OdV svolge le seguenti funzioni:

(a) Vigilanza sull'attuazione del Modello. Verifica che il Modello sia concretamente rispettato da tutti i Destinatari e che le procedure e i protocolli previsti siano effettivamente applicati.

(b) Verifica dell'adeguatezza del Modello. Valuta periodicamente se il Modello sia idoneo a prevenire i Reati Presupposto e se i presidi di controllo siano adeguati rispetto ai rischi identificati.

(c) Aggiornamento del Modello. Formula proposte di aggiornamento e modifica del Modello all'Amministratore Unico, in relazione a mutamenti normativi, organizzativi o a criticità emerse nel corso delle verifiche.

(d) Piano annuale delle verifiche. Predispone, entro il 30 (trenta) novembre di ogni anno, un piano delle verifiche per l'anno successivo, articolato per Aree a Rischio Reato e Attività Sensibili.

(e) Conduzione delle indagini interne. Svolge accertamenti interni a fronte di segnalazioni ricevute o di propria iniziativa, anche avvalendosi di consulenti esterni.

(f) Ricezione e gestione delle segnalazioni. Riceve e gestisce le segnalazioni di violazione del Modello e del Codice Etico, garantendo la riservatezza del segnalante in conformità alla Procedura Whistleblowing (Allegato 4) e al D.Lgs. 24/2023.



(g) Flussi informativi. Raccoglie e gestisce i flussi informativi periodici e straordinari ricevuti dai Destinatari, ai sensi della Scheda Flussi Informativi (Allegato 5).

(h) Reporting. Riferisce semestralmente (e, in caso di urgenza, immediatamente) all'Amministratore Unico e all'organo di controllo, ove presente, sulle attività svolte, sulle criticità emerse e sulle proposte di miglioramento.

(i) Verbalizzazione. Redige verbali delle proprie riunioni e delle attività svolte, conservandoli in apposito archivio riservato.

(j) Formazione. Promuove e supervisiona le attività di formazione e informazione dei Destinatari sul Modello.

L'OdV è dotato di autonomia di spesa nei limiti del budget annuale deliberato dall'Amministratore Unico e può avvalersi di consulenti esterni per lo svolgimento delle proprie funzioni.

7.9. Poteri di accesso e acquisizione documentale

L'OdV ha libero accesso, senza necessità di preventiva autorizzazione, a tutti i documenti, le informazioni, i sistemi informatici e le banche dati della Società rilevanti ai fini dell'esercizio delle proprie funzioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a fornire piena collaborazione all'OdV e a rispondere tempestivamente alle sue richieste.

Il rifiuto di collaborazione o la fornitura di informazioni false o incomplete costituisce violazione del Modello soggetta a sanzione disciplinare.

7.10. Regolamento interno dell'OdV

L'OdV adotta un Regolamento interno che disciplina: le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni; le regole di deliberazione; la gestione dei conflitti di interesse tra i componenti; la tenuta dell'archivio; le modalità di gestione delle segnalazioni; i rapporti con i consulenti esterni.

7.11. Flussi informativi verso l'OdV

Devono essere trasmessi all'OdV, senza indugio: notizie di procedimenti penali, procedimenti di polizia giudiziaria o accertamenti fiscali nei confronti della Società o dei suoi Soggetti Apicali; notizie di procedimenti disciplinari sportivi avviati nei confronti della Società o dei suoi tesserati; operazioni inusuali o atipiche di rilevante importo non previste nei budget aziendali; variazioni rilevanti nell'assetto



organizzativo, nelle deleghe o nelle procure; segnalazioni di possibili violazioni del Modello o del Codice Etico; qualsiasi evento che possa incidere sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello.

Sono altresì trasmessi all'OdV, con cadenza periodica, i flussi informativi strutturati descritti nell'Allegato.

7.12. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti alla massima riservatezza in relazione a tutte le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il divieto di divulgazione riguarda, in particolare, l'identità dei segnalanti, il contenuto delle segnalazioni e gli esiti delle indagini interne, fatte salve le ipotesi in cui la divulgazione sia imposta dalla legge o dall'autorità giudiziaria.

7.13. Gestione dei conflitti di interesse

Il componente dell'OdV che si trovi, anche potenzialmente, in conflitto di interesse rispetto a una specifica segnalazione, verifica o deliberazione è tenuto a darne comunicazione agli altri componenti e ad astenersi dalla partecipazione.

In caso di OdV monocratico, il componente informa l'Amministratore Unico e si astiene dalla trattazione della questione, che è deferita a soggetto terzo appositamente designato.

7.14. Compenso

Il compenso dei componenti dell'OdV è stabilito dall'Amministratore Unico in sede di nomina, in misura congrua rispetto alle funzioni svolte e alle competenze richieste.

Il compenso non può essere ridotto in corso di mandato se non per accordo scritto tra le parti.

SEZIONE VIII – WHISTLEBLOWING

8.1. Quadro normativo

La presente sezione disciplina il sistema di segnalazione interna delle violazioni (whistleblowing) in conformità a: art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, come modificato dall'art. 24 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24; D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019; Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali.



Il D.Lgs. 231/2001 richiede espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

8.2. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere oggetto di segnalazione: violazioni del presente Modello, del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli aziendali; violazioni delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e dei Reati Presupposto; violazioni delle norme dell'ordinamento sportivo (Statuto FIGC, Codice di Giustizia Sportiva, regolamenti di lega); comportamenti illeciti, irregolari o contrari all'etica aziendale di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, collaborazione o tesseramento.

Non costituiscono oggetto di segnalazione le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste attinenti esclusivamente alla posizione individuale del segnalante nel proprio rapporto di lavoro.

8.3. Soggetti legittimati alla segnalazione

Possono effettuare segnalazioni tutti i Destinatari del Modello, inclusi: dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato; lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti; tesserati, calciatori, allenatori e dirigenti sportivi; fornitori, sponsor, partner commerciali e agenti, purché nell'ambito del rapporto con la Società; tirocinanti e stagisti; azionisti e soci, ove applicabile.

8.4. Canali di segnalazione interna

La Società mette a disposizione dei segnalanti i seguenti canali di segnalazione interna, gestiti dall'OdV:

Canale PEC: indirizzo PEC dedicato odvscafatesecalcio@legalmail.it ;

Segnalazione scritta cartacea: invio in busta chiusa e sigillata, con indicazione esterna "*Riservata – OdV*", all'indirizzo della sede legale, all'attenzione esclusiva dell'OdV;

Cassetta postale riservata: collocata presso la sede della Società, accessibile esclusivamente all'OdV;



Segnalazione orale: su richiesta del segnalante, è possibile effettuare una segnalazione verbale in un incontro riservato con l'OdV, da verbalizzarsi a cura di quest'ultimo, previo consenso del segnalante.

I canali garantiscono in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono ammesse segnalazioni anonime, che tuttavia, per loro natura, possono rendere più difficoltosa l'istruttoria.

8.5. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere, per quanto possibile, precisa e circostanziata e contenere: la descrizione dettagliata dei fatti segnalati;

le circostanze di tempo e di luogo;

l'indicazione dei soggetti coinvolti, ove conosciuti;

i dati identificativi di eventuali testimoni;

l'indicazione di eventuali documenti a supporto, allegati o indicati nella segnalazione.

Il segnalante non è tenuto a fornire prove della violazione, ma deve disporre di elementi sufficientemente circostanziati che rendano ragionevole la segnalazione.

8.6. Procedura di gestione delle segnalazioni

(a) Ricezione e avviso di ricevimento. L'OdV, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, invia al segnalante avviso di ricevimento attraverso il canale utilizzato per la segnalazione o attraverso altro canale indicato dal segnalante, garantendo la riservatezza.

(b) Registrazione. L'OdV attribuisce alla segnalazione un codice identificativo univoco, la registra nell'apposito Registro delle Segnalazioni e ne conserva la documentazione in archivio riservato.

(c) Valutazione preliminare. L'OdV valuta la segnalazione e la sua ammissibilità. In caso di segnalazione manifestamente infondata, anonima e priva di elementi verificabili, generica o estranea all'oggetto della segnalazione, può procedere all'archiviazione motivata, dandone comunicazione al segnalante.

(d) Istruttoria. Se la segnalazione è ritenuta ammissibile, l'OdV avvia l'istruttoria, anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.



Il segnalato può essere informato dell'esistenza di una segnalazione a suo carico solo quando ciò sia strettamente necessario per la difesa e non comprometta la riservatezza del segnalante.

(e) *Riscontro al segnalante.* L'OdV, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dal ricevimento, fornisce al segnalante un riscontro sullo stato e sull'esito della segnalazione.

(f) *Esiti.* All'esito dell'istruttoria, l'OdV può:

archiviare la segnalazione con provvedimento motivato;

proporre all'Amministratore Unico l'avvio di un procedimento disciplinare;

trasmettere gli atti all'autorità giudiziaria o alla Procura della Repubblica competente;

proporre misure di aggiornamento del Modello o dei protocolli di prevenzione;

adottare ogni altra misura ritenuta necessaria a tutela della Società.

8.7. Tutela della riservatezza del segnalante

L'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui possa desumersi, direttamente o indirettamente, non può essere divulgata senza il consenso espresso del segnalante, se non nei casi in cui la divulgazione sia imposta dalla legge o sia necessaria per la difesa dell'accusato in sede penale o disciplinare. In tale ipotesi, il segnalante è informato preventivamente.

Il trattamento dei dati personali del segnalante è effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018. I dati sono trattati esclusivamente per le finalità connesse alla gestione della segnalazione e sono conservati per il tempo strettamente necessario.

8.8. Divieto di ritorsione

È fatto assoluto divieto di porre in essere, direttamente o indirettamente, qualsiasi atto ritorsivo nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione effettuata in buona fede. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atti ritorsivi vietati:

il licenziamento, la sospensione o la riduzione della retribuzione;

il demansionamento o il trasferimento;

le discriminazioni, le molestie o le pressioni di qualsiasi natura;

l'esclusione da opportunità di formazione, avanzamento o incarichi;



la mancata conversione del contratto a termine o il mancato rinnovo;
i provvedimenti disciplinari adottati in ragione della segnalazione;
le segnalazioni negative o le valutazioni deteriori delle prestazioni;
il danno reputazionale, anche a mezzo social media.

Gli atti ritorsivi sono nulli di diritto. Il segnalante che subisca ritorsioni può rivolgersi all'ANAC, che può irrogare sanzioni al soggetto responsabile.

L'autore dell'atto ritorsivo è altresì soggetto al procedimento disciplinare di cui alla Sezione IX del presente Modello.

8.9. Segnalazione esterna ad ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

non è attivo alcun canale di segnalazione interna o il canale non è conforme ai requisiti di legge;

ha già effettuato una segnalazione interna e non ha ricevuto riscontro entro i termini previsti;

ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non sia stata gestita in modo adeguato o possa essere oggetto di ritorsioni;

il rischio connesso alla violazione è di interesse pubblico immediato.

8.10. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica delle informazioni oggetto della segnalazione è ammessa solo quando: (i) è stata previamente effettuata una segnalazione interna ed esterna senza ottenere riscontro nei termini previsti; ovvero (ii) ricorre un pericolo imminente o manifesto per il pubblico interesse; ovvero (iii) vi è fondato rischio di ritorsioni o la segnalazione esterna potrebbe non essere efficace.

8.11. Responsabilità per segnalazioni dolosamente false

Il segnalante che, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni false o fuorvianti è soggetto alle sanzioni disciplinari previste dalla Sezione IX del presente Modello e può essere chiamato a rispondere della responsabilità civile e penale derivante dalla propria condotta.

Le protezioni previste dalla presente sezione non si applicano in caso di segnalazione dolosamente falsa.



SEZIONE IX – SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Funzione e necessità del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. 231/2001 richiede che il Modello introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La Suprema Corte ha chiarito che la presenza di un sistema disciplinare effettivo è elemento essenziale per l'efficacia esimente del Modello.

Il sistema disciplinare è condizione di effettività del Modello: senza la previsione di sanzioni certe e proporzionate, il Modello rimarrebbe privo di forza deterrente e non potrebbe considerarsi «efficacemente attuato» ai sensi del Decreto.

Il procedimento disciplinare è autonomo rispetto al procedimento penale: l'avvio, lo svolgimento e la conclusione del procedimento disciplinare non sono subordinati all'esercizio dell'azione penale né all'esito del processo penale.

9.2. Destinatari del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello, con le modulazioni di seguito indicate in relazione alla natura del rapporto con la Società:

Dipendenti (lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato);

Dirigenti;

Tesserati (calciatori, allenatori, preparatori atletici, medici, dirigenti federali);

Collaboratori (lavoratori autonomi, co.co.co., consulenti);

Fornitori, sponsor e partner commerciali;

Amministratori (Amministratore Unico e soggetti con funzioni gestorie);

Componenti dell'OdV;

Soggetti terzi che operino in nome o per conto della Società.

9.3. Fattispecie sanzionabili

Costituiscono violazioni del Modello sanzionabili:

la violazione delle disposizioni del presente Modello, del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli;

il compimento di atti in violazione dei Reati Presupposto nell'interesse o a vantaggio della Società;

l'omessa segnalazione di violazioni note al Destinatario;



la violazione degli obblighi di flusso informativo verso l'OdV;
la violazione degli obblighi di riservatezza connessi al sistema di segnalazione;
il compimento di atti ritorsivi nei confronti del segnalante;
l'ostacolo o l'interferenza nelle attività dell'OdV;
la fornitura di informazioni false o fuorvianti all'OdV;
la violazione delle norme dell'ordinamento sportivo rilevanti ai fini del Modello.

9.4. Criteri di graduazione delle sanzioni

Le sanzioni sono graduate tenendo conto dei seguenti criteri:

gravità oggettiva della violazione e dell'impatto sulla Società;
elemento soggettivo: dolo, colpa grave, colpa lieve;
grado di responsabilità del trasgressore (soggetto apicale o sottoposto);
recidiva nella medesima violazione o in violazioni analoghe;
danno effettivo o potenziale causato alla Società, ai terzi o all'ordinamento sportivo;
comportamento successivo: collaborazione nell'accertamento, risarcimento spontaneo, adozione di misure correttive;
rilevanza penale della condotta.

9.5. Sanzioni applicabili ai dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, le sanzioni sono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e delle eventuali disposizioni di legge o contratto individuale.

Il sistema disciplinare è coordinato con il codice disciplinare del CCNL applicabile.

Le sanzioni applicabili ai dipendenti, in ordine crescente di gravità, sono:

Richiamo verbale: per violazioni di lieve entità, con carattere formativo e preventivo;

Richiamo scritto (ammonizione): per violazioni di lieve entità reiterate o di media gravità;

Multa: nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL applicabile (di norma non superiore a quattro ore di retribuzione), per violazioni di media gravità;

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione: per un periodo da uno a dieci giorni (nei limiti del CCNL), per violazioni gravi;



Licenziamento con preavviso (per giustificato motivo soggettivo): per violazioni molto gravi che non integrino la fattispecie di cui al punto successivo;

Licenziamento senza preavviso (per giusta causa): per violazioni gravissime che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la Società si riserva il diritto di richiedere il risarcimento del danno causato dalla condotta del dipendente, indipendentemente dalla sanzione disciplinare irrogata.

9.6. Sanzioni applicabili ai dirigenti

Ai dirigenti si applicano, nel rispetto del CCNL dirigenziale applicabile e delle disposizioni contrattuali individuali, le seguenti misure:

Richiamo scritto formale;

Sospensione dall'incarico con o senza retribuzione;

Revoca della delega o dell'incarico specifico;

Risoluzione del contratto di lavoro per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa;

Richiesta di risarcimento del danno.

9.7. Sanzioni applicabili ai tesserati (calciatori, allenatori, tecnici, dirigenti federali)

Nei confronti dei tesserati, la Società applica le seguenti misure, nel rispetto degli accordi economici applicabili, dei regolamenti federali e delle disposizioni contrattuali individuali:

Richiamo scritto formale;

Sanzione pecuniaria nei limiti previsti dal contratto individuale e dalla normativa federale;

Sospensione dall'attività sportiva o dall'incarico;

Risoluzione anticipata del contratto per giusta causa;

Segnalazione alla FIGC, alla Lega competente o agli organi di giustizia sportiva per le violazioni rilevanti sul piano disciplinare sportivo;

Richiesta di risarcimento del danno.

9.8. Sanzioni applicabili ai collaboratori e ai consulenti



Nei confronti dei lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti che abbiano violato le disposizioni del Modello, le norme del Codice Etico o la clausola contrattuale 231:

Diffida scritta formale;

Sospensione del rapporto contrattuale;

Risoluzione del contratto per inadempimento grave ai sensi dell'art. 1453 c.c.;

Richiesta di risarcimento del danno;

Esclusione da futuri incarichi con la Società.

9.9. Sanzioni applicabili a fornitori, sponsor e partner commerciali

Nei confronti dei soggetti terzi (fornitori, sponsor, partner commerciali) che abbiano violato le disposizioni della clausola contrattuale 231:

Contestazione scritta formale con richiesta di adozione di misure correttive;

Sospensione del rapporto contrattuale;

Risoluzione del contratto;

Richiesta di risarcimento del danno;

Esclusione da future forniture o collaborazioni.

9.10. Sanzioni applicabili all'Amministratore Unico e ai Soggetti Apicali

Qualora le violazioni siano commesse dall'Amministratore Unico o da altri Soggetti Apicali, l'OdV ne dà notizia all'organo di controllo (ove presente) e ai soci, perché adottino le misure di competenza, ivi compresa la revoca dell'incarico gestorio e la richiesta di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2476 c.c.

9.11. Sanzioni applicabili ai componenti dell'OdV

Qualora un componente dell'OdV violi i propri obblighi di vigilanza, riservatezza o indipendenza, l'Amministratore Unico, sentito l'organo di controllo, può:

Irrogare un richiamo scritto formale;

Disporre la revoca dell'incarico per giusta causa;

Richiedere il risarcimento del danno causato alla Società in conseguenza dell'omessa o insufficiente vigilanza.

9.12. Procedura disciplinare per i dipendenti

Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti si svolge nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/1970 e del CCNL applicabile, e in particolare:



Contestazione scritta: l'addebito è comunicato per iscritto al dipendente, con descrizione dei fatti e indicazione delle norme violate, in modo specifico e tempestivo;

Diritto di difesa: il dipendente ha diritto a presentare controdeduzioni scritte e/o a richiedere un'audizione, entro il termine di cinque giorni dalla contestazione, assistito da un rappresentante sindacale ove lo richieda;

Irrogazione della sanzione: decorso il termine, la Società adotta la propria decisione motivata e la comunica per iscritto al dipendente;

Impugnazione: il dipendente può impugnare la sanzione nelle forme e nei termini previsti dalla legge e dal CCNL applicabile.

9.13. Procedura per i soggetti non dipendenti

Nei confronti dei soggetti non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la contestazione avviene mediante comunicazione scritta formale contenente la descrizione della violazione e l'indicazione della misura che si intende adottare.

Il soggetto interessato ha facoltà di presentare proprie controdeduzioni entro il termine indicato nella comunicazione.

La Società adotta la propria decisione tenendo conto delle controdeduzioni ricevute.

9.14. Indipendenza del procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare è autonomo rispetto al procedimento penale e al procedimento di giustizia sportiva.

L'irrogazione della sanzione disciplinare non è condizionata all'esito del procedimento penale né al passaggio in giudicato di eventuali condanne.

La Società si riserva di attendere l'esito del procedimento penale prima di irrogare le sanzioni più gravi (licenziamento per giusta causa, risoluzione contrattuale), quando ciò sia imposto dal CCNL applicabile o da specifiche disposizioni di legge.

SEZIONE FINALE – APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

1. Approvazione del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, composto dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai relativi



Allegati, è approvato dalla Football Club Scafatese S.R.L. con determinazione del Legale Rappresentante pro tempore.

L'approvazione del Modello esprime la volontà della Società di dotarsi di un sistema organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto rilevanti per l'attività sociale, sportiva, amministrativa e commerciale svolta.

Con l'adozione del Modello, la Società conferma il proprio impegno al rispetto della legalità, della correttezza gestionale, della trasparenza amministrativa, dell'etica sportiva e dei principi contenuti nel Codice Etico.

2. Entrata in vigore

Il presente Modello entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Legale Rappresentante pro tempore.

Da tale data, tutti i Destinatari sono tenuti a conoscerne il contenuto, a rispettarne le disposizioni e a collaborare alla sua effettiva attuazione.

La mancata conoscenza del Modello non può essere invocata quale giustificazione per comportamenti contrari alle sue prescrizioni, una volta che la Società abbia provveduto alla sua diffusione secondo le modalità previste.

3. Diffusione del Modello

La Società assicura la più ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e dei relativi Allegati nei confronti di tutti i Destinatari.

A tal fine, il Modello è consegnato o reso disponibile all'Amministratore Unico, ai dipendenti, ai collaboratori, ai tesserati, ai consulenti, ai fornitori, agli sponsor, ai partner commerciali e a tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, nell'interesse o per conto della Società.

I Destinatari sono tenuti a sottoscrivere apposita dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello, del Codice Etico e dei principi ivi contenuti.

4. Formazione e informazione

La Società promuove attività di formazione e informazione periodica sul contenuto del Modello, con particolare attenzione ai soggetti che operano nelle Aree a Rischio Reato individuate nella Parte Speciale.



La formazione è programmata in modo coerente con il ruolo, le responsabilità e il grado di esposizione al rischio dei singoli Destinatari.

Le attività formative sono documentate mediante registri delle presenze, materiali didattici, attestazioni di partecipazione o altri strumenti idonei a dimostrare l'effettivo svolgimento dell'attività.

5. Aggiornamento del Modello

Il Modello è soggetto ad aggiornamento periodico al fine di garantirne l'idoneità, l'efficacia e l'attualità rispetto all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa della Società.

L'aggiornamento del Modello è disposto dal Legale Rappresentante pro tempore, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere aggiornato, in particolare, in caso di modifiche legislative rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, variazioni dell'assetto organizzativo della Società, introduzione di nuove attività o processi aziendali, emersione di violazioni significative, esiti delle verifiche dell'OdV o mutamenti della normativa sportiva federale.

6. Allegati al Modello

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti Allegati:

Allegato 1 – Codice Etico.

Allegato 2 – Sistema Disciplinare.

Allegato 3 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Allegato 4 – Procedura Whistleblowing.

Allegato 5 – Scheda flussi informativi verso l'OdV.

Allegato 6 – Clausola contrattuale 231 per fornitori, consulenti, sponsor e partner.

Allegato 7 – Dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello 231.

Gli Allegati integrano le disposizioni contenute nella Parte Generale e nella Parte Speciale e sono vincolanti per tutti i Destinatari, nei limiti applicabili in relazione al ruolo e al rapporto intrattenuto con la Società.

7. Disposizione finale



Il presente Modello costituisce il riferimento organizzativo e comportamentale della Football Club Scafatese S.R.L. per la prevenzione dei rischi di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettarlo, ad applicarlo con diligenza e a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni violazione, anomalia o situazione di rischio di cui vengano a conoscenza.

La concreta attuazione del Modello rappresenta condizione essenziale per la tutela della Società, dei suoi esponenti, dei suoi tesserati, dei suoi collaboratori e della sua reputazione sportiva e istituzionale.

Scafati, 03 agosto 2026

Football Club Scafatese S.R.L.

Il Legale Rappresentante pro tempore

Sig. Francesco Caso