



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING

(redatto in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello statuto federale emanate dalla FIGC nella seduta del 1 ottobre 2019 e del Disciplinare di certificazione sistema di gestione degli eventi calcistici approvato dal Consiglio di Lega Serie A del 19 febbraio 2020 per la **prevenzione di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità**, nonché in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida emanate dalla FIGC con comunicato n. 87/A del 31 agosto 2023 e riguardanti l'adozione del Modello di Regolamento per la **prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati** c.d. "Regolamento Safeguarding")



Sommario

PREMESSA	5
PRINCIPI GENERALI	5
FINALITÀ DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING	5
STRUTTURA DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA e SAFEGUARDING	6
DESTINATARI DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING	7
SEZIONE I – PARTE GENERALE	9
1 L’ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO FIGC	9
1.1 IL RUOLO DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING IN AMBITO SPORTIVO E LE CONDIZIONI PER L'ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA'	12
1.2 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO PRE GLI AMBITI DI PREVENZIONE SPORTIVA E LE LINEE GUIDA FIGC EX ART. 7 COMMA 5 DELLO STATUTO FEDERALE	15
1.3 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO PER GLI AMBITI DI SAFEGUARDING E LE LINEE GUIDA FIGC EX ART. 16 CO.1 D.LGS. N. 39/2021	18
2 F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.p.A.: STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IMPIANTO SPORTIVO	22
2.1 F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.P.A.: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	22
2.1.1 LEADERSHIP ED IMPEGNO	22
2.1.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ	24
2.2 L’IMPIANTO SPORTIVO: LO STADIO GIUSEPPE MEAZZA (SAN SIRO)	25
2.3 STRUTTURE CENTRI SPORTIVI ALLENAMENTO	26
2.4 STRUTTURA VILLA CLERICI INTERCOLLEGE	28
3 IL MODELLO DI PREVENZIONE DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.p.A.	29
3.1 VALUTAZIONE DEI RISCHI	30
3.1.1 RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE RILEVANTE	31
3.1.2 RISK ASSESSMENT PREVENZIONE ILLECITI SPORTIVI	32
3.1.3 RISK ASSESSMENT FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	34
3.1.4 GAP ANALYSIS E REMEDIATION PLAN	37
3.2 CODICE ETICO E SISTEMA PROCEDURALE	37
3.2.1 I CODICI DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE	39
3.2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	40
3.3 ORGANISMO DI GARANZIA	41
3.3.1 IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI GARANZIA	41
3.3.2 REQUISITI DELL’ORGANISMO DI GARANZIA	42



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

3.3.3	I REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODG	42
3.3.4	LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE.....	43
3.3.5	RISORSE DELL'ORGANISMO DI GARANZIA.....	45
3.3.6	IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI GARANZIA	45
3.3.7	I COMPITI DELL'ORGANISMO DI GARANZIA	46
3.3.8	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI GARANZIA	47
3.4	RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	48
3.4.1	IDENTIFICAZIONE DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	48
3.4.2	REQUISITI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI ("RESPONSABILE SAFEGUARDING")	49
3.4.3	I REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	50
3.4.4	LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE.....	51
3.4.5	RISORSE DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	52
3.4.6	IL REGOLAMENTO DEL "RESPONSABILE SAFEGUARDING"	52
3.4.7	I COMPITI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	52
3.4.8	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO IL "RESPONSABILE SAFEGUARDING"	54
3.5	SISTEMA DISCIPLINARE	55
3.5.1	PRECETTI	56
3.5.2	CRITERI DI COMMISURAZIONE	57
3.5.3	SANZIONI	57
3.5.4	PROCEDURA APPLICATIVA.....	59
3.6	SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE	59
3.7	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	60
3.8	VERIFICHE, RIESAME E MONITORAGGIO	62
3.8.1	MONITORAGGIO, MISURAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE	63
3.8.2	AUDIT	64
3.8.3	RIESAME DI DIREZIONE.....	64
3.9	MIGLIORAMENTO CONTINUO	66
3.9.1	NON CONFORMITÀ E AZIONI CORRETTIVE.....	66
3.9.2	MIGLIORAMENTO CONTINUO	66
3.10	APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING	66
4	IL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING, IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI EVENTI CALCISTICI E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	68



SEZIONE II - PARTE SPECIALE PREVENZIONE SPORTIVA.....	70
1 INTRODUZIONE	70
2 PROCEDURE RILEVANTI E CONTROMISURE ADOTTATE.....	72
2.1 PREVENZIONE E LOTTA CONTRO FATTI VIOLENTI (ARTT. 25, 26 E 27 CGS FIGC)	72
2.2 COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI (ART. 28 CGS FIGC)	77
2.3 DOVERI GENERALI DI COMPORTAMENTO E RISERVATEZZA (ART. 4 e ART. 22 c.1 e c.2 CGS FIGC)	79
2.4 ANTIDOPING ART. 22 c.4 CGS FIGC	81
2.5 DICHIARAZIONI LESIVE (ART. 23 CGS FIGC).....	82
2.6 DIVIETO DI SCOMMESSE (ART. 24 CGS FIGC).....	83
2.7 ILLECITO SPORTIVO (ART. 30 CGS FIGC).....	84
2.8 VIOLAZIONI IN MATERIA GESTIONALE ED ECONOMICA (ART. 31 CGS FIGC).....	85
2.9 DOVERI E DIVIETI IN MATERIA DI TESSERAMENTI, TRASFERIMENTI CESSIONI E CONTROLLI SOCIETARI (ART. 32 CGS FIGC)	87
2.10 INFRAZIONI RELATIVE AD EMOLUMENTI, RITENUTE, CONTRIBUTI E FONDO DI FINE CARRIERA (ART. 33 CGS FIGC)	88
2.11 VIOLAZIONE DEL VINCOLO DI GIUSTIZIA (ART. 34 CGS – FIGC)	89
SEZIONE III - PARTE SPECIALE PREVENZIONE SAFEGUARDING.....	91
1 INTRODUZIONE	91
2 PROCEDURE RILEVANTI E CONTROMISURE ADOTTATE.....	93
2.1 ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE (ART.3 LINEE GUIDA FIGC)	93



PREMESSA

PRINCIPI GENERALI

F.C. Internazionale Milano S.p.A. (di seguito “F.C. Internazionale S.p.A.” o la “Società” o “Inter”) nell’ambito della più ampia politica aziendale e cultura etica comune a tutto il Gruppo, sensibile all’esigenza di assicurare le condizioni di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all’attività sportiva, così come sancito dall’art. 4, comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare il proprio sistema di vigilanza e controllo già adottato, procedendo all’attuazione ed al regolare aggiornamento del suo Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in conformità alla previsione di cui all’art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C. (di seguito anche “Modello di Prevenzione Sportiva”).

All’interno di tale documento, in conformità con quanto richiesto da parte della F.I.G.C. in ottemperanza a quanto previsto dai d.lgs. nn. 36 e 39 del 2021, F.C. Internazionale Milano S.p.A. ha ritenuto opportuno altresì integrare gli aspetti del proprio sistema di vigilanza e controllo già adottati in materia di contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, in special modo minorenni (nel seguito anche Sistema di “Safeguarding”).

In considerazione dell’unicità e delle molteplici interazioni della Struttura Organizzativa e dei Processi Operativi e di Controllo della Società, il Modello di Prevenzione Sportiva ed il Sistema di *Safeguarding* sono stati integrati nel presente documento denominato Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*.

FINALITÀ DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING

Con l’adozione del presente Modello di Prevenzione Sportiva e del Sistema di “Safeguarding”, Inter si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta contraria ai principi di lealtà, correttezza e probità è assolutamente condannata dalla Società, anche se Inter non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, in quanto contraria, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui la Società si ispira e a cui si attiene nella conduzione della propria attività sportiva;
- prevedere 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;
- informare i Destinatari che la commissione anche tentata di un illecito sportivo, ivi incluse le condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, rappresenta una violazione del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, del Codice Etico della Società e dei Codici di Condotta ed è passibile di sanzioni, sul piano sportivo, penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell’autore dell’infrazione, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- determinare in tutti i soggetti individuati dall’art.2 del Codice di Giustizia sportiva e in coloro che operano in nome e per conto di Inter e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione di illeciti rilevanti ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva ed in tema di abuso, violenza



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

e discriminazione, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di illeciti sportivi rilevanti ai fini del Codice di Giustizia Sportiva e all'implementazione di misure idonee e strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti stessi.
- al tempo stesso, consentire alla Società grazie alle specifiche azioni di controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di fattispecie di abuso, violenza e discriminazione ed all'implementazione di misure preventive, di monitoraggio e gestione idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni in tema di *Safeguarding* intervenendo tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti.

STRUTTURA DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA e SAFEGUARDING

Il presente documento, per gli ambiti legati alla Prevenzione Sportiva degli atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità nonché per gli ambiti legati alla prevenzione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione (*Safeguarding*) si compone di una Parte Generale e di due Parti Speciali: una per le tematiche di Prevenzione Sportiva (Sezione II) ed una espressamente dedicata alle tematiche di *Safeguarding* (Sezione III).

La Parte Generale descrive:

- i contenuti del Codice di Giustizia Sportiva e delle Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello statuto federale, richiamando le infrazioni che determinano le sanzioni a carico della Società, dei dirigenti, dei soci e non soci e dei tesserati (Sezione prima – capitolo 1);
- i contenuti delle Linee Guide emanate con comunicato n. 87/A del 31 agosto 2023, richiamando condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione nonché le caratteristiche specifiche previste per la definizione del Modello di *Safeguarding* e dei Codici di Condotta a Tutela dei Minori (Sezione prima – capitolo 1);
- la struttura organizzativa, la leadership e l'impegno della Società e la descrizione dei principali impianti sportivi e strutture di riferimento per lo sviluppo delle attività di preparazione sportiva, educativa ed istruttiva (Sezione prima – capitolo 2);
- gli elementi costitutivi del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* (inclusi la valutazione dei rischi attuata, il Codice Etico, i Codici di Condotta, l'Organismo di Garanzia ed il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nonché il sistema disciplinare) e le attività svolte per la comunicazione e formazione, la segnalazione di fatti illeciti, il riesame/monitoraggio e il miglioramento continuo del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* (Sezione prima – capitolo 3);
- ed infine, la relazione tra il Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*, il Sistema di Gestione degli Eventi Calcistici, definito in conformità con il Disciplinare di Certificazione del sistema di gestione degli eventi calcistici della Lega Serie A, e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (Sezione prima – capitolo 4).



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Le Parti Speciali descrivono il sistema procedurale e di vigilanza e controllo e le contromisure adottare, ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato i) un rischio di potenziale commissione delle **infrazioni ex Codice di Giustizia Sportiva** e ii) un rischio di potenziale commissione di **fattispecie abusi, violenza e discriminazione**, rimandando alle eventuali ulteriori procedure rilevanti e protocolli di decisioni esistenti per ogni dettaglio ed approfondimento.

Sono inoltre parte integrante del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* i seguenti documenti:

- Allegato 1: Valutazione dei rischi di illeciti rilevanti ai sensi del Codice di Giustizia Sportiva;
- Allegato 1bis: Valutazione dei rischi di potenziale commissione di fattispecie abusi, violenza e discriminazione;
- Allegato 2: Codice Etico;
- Allegato 3: Gestione delle Segnalazioni – Whistleblowing;
- Allegato 4: Determinazione dei requisiti degli steward;
- Allegato 5: Mansioni SLO;
- Allegato 6: Manuale Steward e Linee Guida antirazzismo;
- Allegato 7: Child Policy;
- Allegato 8: Codice di Condotta Staff;
- Allegato 9: Norme di Comportamento per Calciatori e Calciatrici (Agonistica e Preagonistica del Settore Giovanile);
- Allegato 10: Codice di Condotta Famiglie ed Accompagnatori.

Gli allegati nn. 1bis, 7, 8, 9 e 10 fanno riferimento in modo particolare agli ambiti di prevenzione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

DESTINATARI DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- dirigenti, soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle società ovvero sia coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tesserati (staff tecnico), lavoratori subordinati, parasubordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero o presso altre società del Gruppo, in special modo coloro che svolgono la propria attività a contatto con gli atleti e le atlete minorenni;
- tesserati atleti appartenenti ad una delle squadre di calcio di Inter, e, nello specifico, ai tesserati atleti del settore giovanile agonisti e pre-agonisti.

Tali Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* (Parte Generale e Parti Speciali), del Codice Etico e dei Codici di Condotta di competenza, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti contrattuali instaurati con la Società.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Inoltre, sono considerati Destinatari del Modello i Soggetti Terzi che, pur non appartenendo alla Società, sono comunque addetti a servizi della Società stessa (es. servizi presso i centri sportivi di allenamento e le strutture di accoglienza ed educative) o svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse della Società o comunque rilevanti per l'ordinamento federale, in special modo se a contatto con atleti ed atlete minorenni. In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo:

- agenti sportivi;
- i fornitori di beni e servizi rilevanti per l'ordinamento federale e gli outsourcer (anche infragruppo);
- i consulenti di varia natura;
- le famiglie degli atleti;
- volontari accompagnatori, ancorché in virtù di un rapporto di prestazione lavorativa non remunerata
- altri appaltatori di servizi rilevanti per l'ordinamento federale.

Tali Soggetti Terzi sono tenuti ad osservare il Codice Etico, i Codici di Condotta, il Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* (Parte Generale e Parti Speciali dello stesso) per gli aspetti di competenza.



SEZIONE I – PARTE GENERALE

1 L'ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO FIGC

Il nuovo Codice di Giustizia Sportiva (di seguito “Codice” o “CGS FIGC”) approvato dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. con deliberazione n. 258 dell’11 giugno 2019 e s.m.i. disciplina le fattispecie dei comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e regola l'ordinamento processuale sportivo nonché lo svolgimento dei procedimenti innanzi agli organi del sistema della giustizia sportiva della FIGC.

Il Codice si applica alle società, ai dirigenti, agli atleti, ai tecnici, agli ufficiali di gara e ad ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale. Il Codice si applica, inoltre, ai soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo delle società, alle persone comunque addette a servizi delle società stesse e a coloro che svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse di una società o comunque rilevanti per l'ordinamento federale. Il Codice non si applica ai procedimenti relativi alle violazioni delle norme sportive antidoping, nonché agli organi competenti per l'applicazione delle corrispondenti sanzioni. Per tutto quanto non previsto dal Codice, si applicano le disposizioni del Codice C.O.N.I.

Le principali infrazioni o illeciti sportivi che possono coinvolgere i soggetti precedentemente citati sono riepilogati nell'ambito del Capo IV “Infrazioni” del Titolo II “Norme di Comportamento” della Parte I “Disciplina” del Codice. Nel dettaglio si riferiscono a:

- Art. 22 - Doveri generali di comportamento e riservatezza
- Art. 23 - Dichiarazioni lesive
- Art. 24 - Divieto di scommesse e obbligo di denuncia
- Art. 25 - Prevenzione di fatti violenti
- Art. 26 - Fatti violenti dei sostenitori
- Art. 27 - Codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche
- Art. 28 - Comportamenti discriminatori
- Art. 29 - Esimenti e attenuanti per i comportamenti dei sostenitori
- Art. 30 - Illecito sportivo e obbligo di denuncia
- Art. 31 - Violazioni in materia gestionale ed economica
- Art. 32 - Doveri e divieti in materia di tesseramenti, trasferimenti, cessioni e controlli societari
- Art. 33 - Infrazioni relative ad emolumenti, ritenute, contributi e Fondo di fine carriera
- Art. 34 - Violazione del vincolo di giustizia
- Art. 35 - Condotte violente nei confronti degli ufficiali di gara
- Art. 36 - Altre condotte nei confronti degli ufficiali di gara
- Art. 37 - Utilizzo di espressione blasfema
- Art. 38 - Condotta violenta dei calciatori
- Art. 39 - Condotta gravemente antisportiva¹

In considerazione dell'integrazione del presente Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, è importante ricordare che, la Legge 3

¹ Le sanzioni di cui agli artt. dal 35 al 39 non prevedono sanzioni a carico della Società



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

gennaio 2019 n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014", ha introdotto il nuovo articolo 25-quaterdecies all'interno del D. Lgs. 231/2001, nel quale si fa riferimento ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse, di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.

Il reato di frode sportiva (art. 1 L. 401/1989) prevede sanzioni nei confronti di chiunque offra o prometta denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal CONI o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compia altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo.

Il reato di esercizio abusivo di giuoco o di scommesse (art. 4 L. 401/1989) prevede invece sanzioni nei confronti di chiunque eserciti abusivamente l'organizzazione di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario o comunque organizzi scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) o dalle organizzazioni da esso dipendenti.

Le due fattispecie di reato, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, sono strettamente correlate rispettivamente all'art 30 e all'art 24 del Codice, per tale motivo si intende sin da subito specificare che il sistema di controllo e vigilanza sviluppato in ambito sportivo a coperture di tali fattispecie di infrazioni sportive nel presente Modello di prevenzione è senz'altro idoneo a coprire il rischio di commissione dei reati che presuppongono la responsabilità amministrativa della Società.

In tema di esenzione o attenuazione di responsabilità si ricorda che l'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva prevede che *"al fine di escludere o attenuare la responsabilità delle società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta l'adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto"* FIGC.

L'ordinamento sportivo incentiva quindi l'adozione di modelli organizzativi che favoriscano la prevenzione degli illeciti e, in generale, permettano una gestione razionale e ordinata delle società sportive con la possibilità di fruire di una serie di vantaggi in termini di esclusione o riduzione della responsabilità.

Alla luce di tali prescrizioni, la Società ha inteso adeguare la propria organizzazione a quanto previsto in sede sportiva (e amministrativa), in maniera tale da garantire la massima efficacia preventiva di reati ed illeciti sportivi.

Il decreto d.lgs. n. 39/2021 all'art. 16 co.2 ha successivamente previsto l'adozione di Linee Guida da parte del CONI e delle Federazioni (FIGC per quanto attiene il settore calcio). La FIGC in data 31 agosto 2023 con la comunicazione n. 87/A ha richiesto alle Società affiliate di adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva conformi ai principi stabiliti dalle predette Linee Guida in tema di prevenzione di fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

La Società, mantenendo lo spirito proattivo e di conformità continua alle normative internazionali, nazionali e sportive ha pertanto ulteriormente integrato il Modello di Prevenzione con gli aspetti del Regolamento di *Safeguarding* in modo da garantire anche la prevenzione ed il contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, ed in special riguardo minori.



Le principali fattispecie di abuso, violenza e discriminazione richiamate dall'ordinamento sportivo sono:

- 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 ed il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Tali fattispecie sono da interpretarsi secondo quanto segue:

a) per “**abuso psicologico**” s'intende 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 psicofisico 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**” s'intende 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**” s'intende 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**” s'intende il mancato intervento di un dirigente tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa coscienza 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**” s’intende la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) Per “**abuso di matrice religiosa**” s’intende 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**” s’intende 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 meno 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 a 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**” s’intende 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.

1.1 IL RUOLO DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING IN AMBITO SPORTIVO E LE CONDIZIONI PER L'ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA'

È necessario premettere che il Nuovo Codice di Giustizia Sportiva adottato Consiglio Federale nella riunione del 30 maggio 2019, ratificato dalla Giunta del CONI nella riunione dell’11 giugno 2019, e s.m.i., prevede una responsabilità oggettiva in capo alle società di calcio, nei termini che seguono.

L'art. 6 del CGS FIGC così recita:

“Art. 6 - Responsabilità della società

1. La società risponde direttamente dell'operato di chi la rappresenta ai sensi delle norme federali.

2. La società risponde ai fini disciplinari dell'operato dei dirigenti, dei tesserati e dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2.

3. Le società rispondono anche dell'operato e del comportamento dei propri dipendenti, delle persone comunque addette a servizi della società e dei propri sostenitori, sia sul proprio campo, intendendosi per tale anche l'eventuale campo neutro, sia su quello della società ospitante, fatti salvi i doveri di queste ultime.

4. La società risponde della violazione delle norme in materia di ordine e sicurezza per fatti accaduti prima, durante e dopo lo svolgimento della gara, sia all'interno del proprio impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti. La mancata richiesta dell'intervento della Forza pubblica comporta, in ogni caso, un aggravamento delle sanzioni.

5. La società si presume responsabile degli illeciti sportivi commessi a suo vantaggio da persone che non rientrano tra i soggetti di cui all'art. 2 e che non hanno alcun rapporto con la società. La responsabilità è esclusa quando risulti o vi sia un ragionevole dubbio che la società non abbia partecipato all'illecito”.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

In altri termini, l'art. 6 disciplina vari livelli di responsabilità in capo alle società: da quella più grave, ossia la responsabilità diretta, a quella più lieve, ossia la responsabilità oggettiva. Il comma 1 prevede la responsabilità diretta del club per quegli illeciti compiuti dai soggetti che rappresentano la società e che, quindi, in virtù di ciò, generano quella immedesimazione organica tra rappresentato e rappresentante che, di fatto, per la giustizia sportiva imputa direttamente al club la responsabilità degli atti compiuti da chi lo rappresenta. Di regola nelle S.p.A. è l'atto costitutivo a sancire quale persona assume anche il ruolo di legale rappresentante. Se niente è stabilito, il legale rappresentante è il presidente del C.d.A.

I commi 2 e 3, invece, disciplinano la c.d. "responsabilità oggettiva". In questo caso non vi è quella immedesimazione organica di cui sopra, giacché la condotta illecita non viene commessa da un soggetto che rappresenta la società, ma da dirigenti (o tesserati) che sono considerati a sé stanti rispetto alla società e che, tuttavia, a causa del loro comportamento illegittimo, per il semplice fatto di avere un rapporto diretto con la società (c.d. "sodalizio sportivo") causano una responsabilità indiretta anche in capo al club.

Le società sportive quindi rispondono, anche in assenza di dolo o colpa, per una serie di comportamenti di terzi soggetti:

- dirigenti, tesserati, soggetti a cui è riconducibile, anche indirettamente, il controllo delle società stesse o comunque svolgenti attività nelle stesse o attività rilevanti per l'ordinamento federale;
- addetti a servizi della società, sostenitori (anche nei campi da gioco di terzi o neutri).

Le società, in particolare, rispondono dell'ordine e della sicurezza prima, durante e dopo lo svolgimento delle gare nel proprio impianto sportivo e nelle aree esterne immediatamente adiacenti. È chiarito che la mancata richiesta della forza pubblica è, comunque, un'aggravante.

In aggiunta, le società sono presunte responsabili di ogni illecito sportivo commesso a proprio vantaggio da persone estranee. Si tratta di un'inversione dell'onere della prova. La responsabilità è esclusa solo ove la società provi la propria estraneità all'ignoranza dell'illecito, ovvero ingeneri il ragionevole dubbio sul proprio coinvolgimento o sulla propria conoscenza rispetto all'illecito.

L'adozione di un modello organizzativo è prevista nello Statuto della Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC). L'adozione deve avvenire secondo le norme del Consiglio federale, sentite le Leghe interessate.

In particolare, l'articolo 7, comma 5 del citato Statuto così recita:

"5. Il Consiglio federale, sentite le Leghe interessate, emana le norme necessarie e vigila affinché le società che partecipano a campionati nazionali adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto.

I predetti modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si colloca, devono prevedere:

- a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio;*
- b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo;*
- c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento."

Si tratta di disposizione programmatica che è stata ripresa da altre fonti dell'ordinamento sportivo. Ulteriori richiami all'adozione di un modello organizzativo sono infatti contenuti, oltre che nel già citato art. 7, nell'art 29 del CGS FIGC, che così recita:

Art. 29 "Esimente e attenuanti per comportamenti dei propri sostenitori

1. La società non risponde per i comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione articoli 25², 26³ e 28⁴ se ricorrono congiuntamente tre delle seguenti circostanze:

a) la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, modelli di organizzazione e di gestione della società idonei a prevenire comportamenti della specie di quelli verificatisi, avendo impiegato risorse finanziarie ed umane adeguate allo scopo;

b) la società ha concretamente cooperato con le Forze dell'ordine e le altre Autorità competenti per l'adozione di misure atte a prevenire i fatti violenti o discriminatori, ponendo in essere gli atti di prevenzione e vigilanza concordati e prescritti dalle norme di settore;

c) la società ha concretamente cooperato con le Forze dell'ordine e le altre Autorità competenti per identificare i propri sostenitori responsabili delle violazioni, anche mediante l'utilizzo a spese della società di tecnologie di video-sorveglianza;

d) al momento del fatto, la società ha immediatamente agito per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, o per far cessare i cori e le altre manifestazioni di violenza o di discriminazione;

d) altri sostenitori hanno chiaramente manifestato nel corso della gara stessa, con condotte espressive di correttezza sportiva, la propria dissociazione da tali comportamenti.

2. La responsabilità della società per i comportamenti tenuti dai propri sostenitori in violazione degli articoli 25, 26 e 28 è attenuata se la società prova la sussistenza di una o più circostanze di cui al comma 1."

Con evidenza la ratio della presente norma è quella di incentivare l'adozione del modello organizzativo con la prospettiva di vantaggi in termini di responsabilità.

Infatti, l'adozione di un modello organizzativo è:

- in generale, in grado di escludere o limitare la responsabilità derivante dalle differenti infrazioni previsti dal CGS FIGC, nel caso in cui il giudice si esprima favorevolmente in merito all'idoneità, efficacia ed effettivo funzionamento del Modello FIGC (art. 7 CGS FIGC);
- in particolare, in grado di escludere o limitare la responsabilità derivante da contribuzione alla costituzione e al mantenimento di gruppi di propri sostenitori in violazione alla legge e alla mancata adozione di sistemi di prevenzione di fatti violenti, inclusi fatti preparatori o incitanti alla violenza, fatti violenti o comportamenti discriminatori, commessi dai propri dirigenti, tesserati e soci e non soci di cui all'art. 2 comma 2 del CGS FIGC (art. 25 CGS FIGC);

² Art. 25 "Prevenzione di fatti violenti"

³ Art. 26 "Fatti violenti dei sostenitori"

⁴ Art. 28 "Comportamenti discriminatori"



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- in particolare, in grado di escludere o limitare la responsabilità derivante da fatti preparatori o incitanti alla violenza, fatti violenti o comportamenti discriminatori, commessi da tifosi in occasione di una partita di calcio (artt. 26 e 28 CGS FIGC).

Pare doveroso ricordare che il meccanismo di funzionamento dei modelli organizzativi è fortemente incentrato sulla prevenzione. Lo scopo del modello è quello di innalzare il livello di vigilanza della Società, al fine di minimizzare il rischio di comportamenti illeciti.

Questa essendo la ratio, non deve stupire che vengano accordate limitazioni o esclusioni di responsabilità in caso di comprovata commissione di illeciti. In altri termini, non ogni volta che si verifica una violazione delle norme, il modello organizzativo è inadeguato o è stato mal applicato. In un'ottica di realismo normativo il legislatore ha preso atto che non è possibile escludere completamente il rischio di commissione di reati, anche fruendo del più sofisticato dei meccanismi preventivi.

È, quindi, coerente la scelta di “premiare” la società che abbia fatto quanto in suo potere per garantire il rispetto della legalità, anche ove, in ipotesi, tale meccanismo preventivo sia stato fraudolentemente eluso.

Come è possibile notare, le prescrizioni della norma in analisi sono già state recepite dalla Società con l'adozione del presente Modello di prevenzione.

In relazione alla cogenza del Modello di prevenzione in analisi, basti dire che esso è adottato in conformità dell'ordinamento statale, dello statuto della FIGC, dei Principi di giustizia sportiva, del Codice di Giustizia Sportiva del CONI e delle norme della FIFA e della UEFA.

Inoltre, per quanto non disposto, è fatto espresso rinvio alle previsioni contenute nel Codice di Giustizia Sportiva del CONI.

Per quanto riguarda il Modello di Safeguarding, invece, non sono previste esplicite cause di esclusione della responsabilità specifiche per la Società, tuttavia l'art.7 delle Linee Guida emanate da FIGC prevede che i modelli di prevenzione e safeguarding *devono stabilire 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, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso.*

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lettere 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 sanzioni previste dal Codice di Giustizia sportiva.

1.2 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO PRE GLI AMBITI DI PREVENZIONE SPORTIVA E LE LINEE GUIDA FIGC EX ART. 7 COMMA 5 DELLO STATUTO FEDERALE

Le caratteristiche del Modello di prevenzione possono essere in parte tratte dal citato art. 7 del citato Statuto della FIGC.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Dalla norma si desume che il Modello di prevenzione deve essere adeguato alla dimensione della società e al livello agonistico in cui si colloca. Lo scopo del Modello è la prevenzione di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto della società sportiva.

Il Modello di Prevenzione deve essere volto a garantire la legalità nell'esercizio dell'attività sportiva, con particolare attenzione alla pronta individuazione delle situazioni di rischio. Sono espressamente prescritti, quale complemento necessario al Modello, l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali di tipo amministrativo e tecnico-sportivo, di adeguati meccanismi di controllo.

La creazione e l'implementazione del modello deve essere accompagnata da un sistema disciplinare interno effettivo ed incisivo.

Quale ultimo corollario previsto dal citato articolo dello Statuto della FIGC è prevista la creazione di un organismo di garanzia, indipendente e professionale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, allo scopo di vigilare sul funzionamento effettivo del modello, sulla sua osservanza e deputato all'aggiornamento dello stesso.

Come è facilmente riscontrabile le indicazioni della FIGC sembrerebbero ricalcare quelle del D. Lgs. 231/2001, sicché l'impianto del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 della Società, il Codice Etico e il sistema di controllo e sanzionatorio già esistenti, potrebbero sembrare suscettibili di prevenire anche rispetto agli illeciti sportivi.

Con il Comunicato Ufficiale 96/A del 3 ottobre 2019, la FIGC, approvando le Linee Guida emesse ai sensi dell'art. 7 comma 5 dello Statuto Federale (di seguito anche solo "Linee Guida"), tuttavia chiarisce che i Modelli di prevenzione adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Infatti, i Modelli di prevenzione sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice Penale e altra normativa che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D.lgs. 231/01⁵.

Quindi, ancorché suscettibile di alcuni punti di contatto (si veda in merito gli illeciti di cui agli artt. 24 e 30 del CGS FIGC e l'art. 25 quaterdecies del D.lgs. 231/01), il presente Modello di prevenzione è stato sviluppato con il principale intento di dimostrare che il sistema di controllo e vigilanza della Società è idoneo ad escludere o attenuare la responsabilità della Società in caso di infrazione sportiva e, solo secondariamente, rappresenta un elemento integrativo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 a copertura dei reati presupposti relativi al settore sportivo previsto da tale Decreto.

⁵ Per il dettaglio dell'integrazione tra il Modello 231 e il Modello di prevenzione si rimanda al CAP. 4 "IL MODELLO DI PREVENZIONE, IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI EVENTI CALCISTICI E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01"



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Per concludere l'identificazione degli elementi essenziali di un modello di prevenzione, ad integrazione e completamento di quanto previsto nel citato art. 7 del citato Statuto della FIGC le Linee Guida individuano i seguenti dieci principi:

1) Valutazione dei rischi

Le società devono individuare i potenziali rischi esterni e interni di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità compiuti dalla società medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati. Devono inoltre valutare la probabilità di accadimento di tali rischi e il loro potenziale impatto alla luce degli strumenti di controllo approntati dalle società

2) Leadership e impegno

L'organo amministrativo e i soggetti apicali delle società devono impegnarsi nella prevenzione di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e nella attuazione dei relativi Modelli di prevenzione.

3) Codice Etico e sistema procedurale

Le società devono adottare un Codice Etico e procedure finalizzate a prevenire la commissione di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità da parte dei soggetti interni o esterni alla società. Il Codice Etico e le procedure devono essere proporzionati al rischio di non conformità di ciascuna società e alla dimensione e livello agonistico della stessa.

4) Controlli interni e controlli sulle terze parti

Le società devono adottare controlli interni al fine di mitigare i rischi di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità rilevanti ai fini della responsabilità secondo un approccio basato sulla valutazione dei rischi e proporzionato a tali rischi.

5) Organismo di Garanzia

Le società nominano un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento

6) Comunicazione e formazione

Le società devono fare in modo che il Codice Etico e le procedure aziendali dedicate alla prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vengano comprese a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale attraverso la comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di destinatari sono affrontano nella loro operatività concreta.

7) Sistema interno di segnalazione

Le società devono adottare procedure che definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati

8) Sistema disciplinare

Le società devono adottare un sistema interno che preveda misure disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Codice Etico e nei Modelli di prevenzione

9) Verifiche, riesame e monitoraggio

Le società devono verificare, riesaminare e monitorare i propri Modelli di prevenzione per garantirne l'adeguatezza rispetto ai rischi nonché il loro costante aggiornamento, anche alla luce di eventuali



modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della società o in altri fattori interni o esterni rilevanti

10) Miglioramento continuo e gestione delle non conformità

Le società devono garantire il miglioramento continuo dei Modelli di prevenzione, anche attraverso l'impiego di idonei strumenti di gestione e reazione rispetto alle non conformità che dovessero essere riscontrate

1.3 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO PER GLI AMBITI DI SAFEGUARDING E LE LINEE GUIDA FIGC EX ART. 16 CO.1 D.LGS. N. 39/2021

Le caratteristiche del Modello per gli aspetti inerenti l'attività di *Safeguarding* sono sinteticamente indicate dall'art.5 delle Linee Guida FIGC rubricato "Contenuto minimo dei modelli organizzativi e di controllo" e successivamente declinate negli artt. 6-7-8 e 9.

In particolare, l'adozione di tale Modello si inserisce nel più ampio contesto di creazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati, volto alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti e non foriero di situazioni di abuso, violenza o discriminazioni, specialmente nei confronti di atleti minorenni.

Dal punto di vista operativo, le linee guida relative ai Modelli di Safeguarding stabiliscono il seguente **contenuto minimo**:

- 1) *le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni;*
- 2) *i protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni;*
- 3) *gli obblighi informativi in materia, prevedendo:*
 - a) *in relazione alla dimensione della società e della attività sportiva praticata, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi le Linee Guida, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischi, intervenendo anche sui relativi effetti;*
 - b) *in relazione alla dimensione della società e dell'attività sportiva praticata, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;*
 - c) *la definizione delle responsabilità in ambito endoassociativo, in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;*
 - d) *la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;*
 - e) *adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;*
 - f) *misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;*
 - g) *misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili, alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché alla Procura federale ove competente;*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- h) *misure idonee a garantire il coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;*
- i) *valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dalla società eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano di azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.*

Oltre a ciò, le Linee Guida stabiliscono per i Modelli di Safeguarding *funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ne garantiscono la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. I modelli garantiscono al Responsabile, alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché alla Procura Federale se competente, l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.*

All'articolo 6 delle citate Linee Guida viene disciplinato il contenuto delle **misure per la prevenzione e la gestione dei rischi** in tema Safeguarding, tra cui:

- 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 di provo (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, le procedure di cui al comma successivo, 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 psicoterapeutica dei tesserati;*
- h) *l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza della 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;*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- *trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, ecc.)*
- *manifestazioni sportive di qualsiasi livello*

L'articolo 7 disciplina le misure di **contrasto dei comportamenti lesivi** e le modalità di **gestione delle segnalazioni** di eventuali condotte abusive, violente o discriminatorie.

In particolare, per ciò che attiene ai provvedimenti da adottare, le Linee Guida prevedono l'adozione di:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;*
- b) adeguati provvedimenti in ambito endoassociativo 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, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali.*

I provvedimenti intrapresi devono *rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia.*

Per ciò che riguarda il sistema di segnalazione, la norma citata prevede:

- 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;*
- 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.*

Tra le caratteristiche tipiche del Modello, l'art. 8 delle citate Linee Guida prevede altresì che lo stesso stabilisca **adeguate misure per la diffusione e la pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e la trasmissione delle informazioni**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo tra l'altro:

- a) l'obbligo di immediata affissione presso la sede della società e pubblicazione sulla rispettiva homepage del modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;*
- b) l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia di adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti presso la sede della Società e sulla rispettiva homepage;*
- c) l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione federale delle politiche di safeguarding;*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- d) *l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici o dei calciatori, del Modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;*
- e) *l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alla Commissione federale delle politiche di safeguarding nonché alla Procura federale ove competente;*
- f) *adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;*
- g) *adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;*
- h) *adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;*
- i) *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;*
- j) *adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società.*

Ulteriori contenuti e obblighi inerenti il Modello sono previsti all'art. 9 delle Linee Guida e, nello specifico:

- a) *tutela dei diritti riportati all'interno delle Linee Guida (art.2) e attuazione delle finalità delle Premesse delle Linee Guida;*
- b) *creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutto i tesserati;*
- c) *rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;*
- d) *prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;*
- e) *rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.*



2 F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.p.A.: STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IMPIANTO SPORTIVO

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

F.C. Internazionale Milano S.p.A., controllata da Grand Tower S.à r.l. (68,55 %) e da International Sports Capital S.p.A. (31,05 %) è una società di diritto italiano costituita per l'esercizio dell'attività sportiva nonché di attività ad essa accessorie, connesse e strumentali. In particolare, la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività calcistica in genere nel quadro, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi organi.

F.C. Internazionale Milano S.p.A., F.C. Internazionale Milano S.p.A. organizzata secondo il modello di governo societario tradizionale, composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale. L'attività di revisione contabile del bilancio di esercizio è svolta da una società di revisione indipendente iscritta nel Registro dei revisori legali presso il Ministero dell'economia e delle finanze.

In base allo statuto vigente, il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 membri, anche non soci, nominati dall'Assemblea ordinaria secondo quanto previsto nello stesso statuto.

Ove l'Assemblea non vi abbia provveduto, il Consiglio di Amministrazione sceglie fra suoi membri un Presidente e, se lo ritiene opportuno, uno o più Vicepresidenti. Può altresì nominare uno o più amministratori delegati, i quali sono tenuti ad operare nei limiti indicati dalla legge determinando contenuto, limiti ed eventuali modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più direttori generali, anche non amministratori, determinandone i poteri ed il relativo compenso.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società, senza eccezioni di sorta, e ha facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, escluso soltanto quanto la legge riserva all'esclusiva competenza dell'assemblea degli azionisti.

Per un maggiore dettaglio, si rimanda ai seguenti documenti:

- Statuto;
- Organigramma della Società;
- Verbali del CdA con conferimento dei poteri;
- Procure Notarili vigenti;
- Mansionari delle "prime linee".

2.1.1 LEADERSHIP ED IMPEGNO

L'attuazione di una strategia di gestione dei rischi e di un programma di prevenzione è un pilastro fondamentale di Modelli di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* conformi alle prescrizioni del CGS, delle Linee Guida e del Disciplinare di certificazione dei sistemi di gestione degli eventi calcistici della Lega Serie A.

il Consiglio di Amministrazione s'impegna direttamente o tramite il CEO SPORT in relazione al presente Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*:

- a) approvando la politica sportiva generale;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- b) identificando la strategia di gestione dei rischi individuati sulla base delle valutazioni periodiche dei rischi;
- c) assicurandosi che la strategia e la politica generale dell'Organizzazione siano allineate;
- d) ricevendo e sottoponendo a riesame, a intervalli programmati, le informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*;
- e) richiedendo che vengano stanziati e assegnati risorse adeguate e appropriate necessarie per un funzionamento efficace del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*;
- f) esercitando una sorveglianza ragionevole sulla diffusione ed attuazione del Modello di Prevenzione e *Safeguarding* della Società da parte del CEO SPORT e sulla sua efficacia;
- g) nominando l'Organismo di Garanzia previsto dall'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC;
- h) nominando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni previsto dall'art. 5 co.2 delle Linee Guida FIGC;
- i) introducendo sistemi di segnalazione idonei, tra gli altri requisiti, a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - 1. presentato una denuncia o una segnalazione;
 - 2. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - 3. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - 4. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - 5. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente a politiche di *Safeguarding*.

Il CEO SPORT si impegna direttamente - o tramite le Direzioni/Funzioni che allo stesso riportano, e con il supporto del CEO CORPORATE tramite le Direzioni/Funzioni che a quest'ultimo riportano e che sono a vario titolo coinvolte nella gestione delle attività sensibili definite nel Risk Assessment e nel Modello - nei riguardi del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* ed in generale, del Sistema di gestione degli eventi calcistici:

- a) pianificando le attività da svolgere al fine di gestire i rischi individuati e consuntivando le attività già svolte assicurando che il Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato al fine di affrontare adeguatamente i rischi di commissione di infrazioni sportive e di compliance della Società;
- b) assicurando l'integrazione dei requisiti del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* nei processi dell'Organizzazione;
- c) impiegando risorse adeguate e appropriate per il funzionamento efficace del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*;
- d) facendo comunicazione interna ed esterna sulla politica generale;
- e) comunicando internamente l'importanza di una gestione degli eventi calcistici e della gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, e della conformità ai requisiti del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*;
- f) assicurando che il Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* sia debitamente progettato per raggiungere i propri obiettivi;
- g) guidando e sostenendo il personale affinché contribuisca all'efficacia del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*;
- h) adottando misure disciplinari proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Modello di Prevenzione e *Safeguarding*;
- i) promuovendo un'adeguata cultura per la Sicurezza negli Stadi all'interno della Società;



- j) promuovendo un'adeguata cultura per la Sicurezza e la salute dei giocatori tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- k) promuovendo un'adeguata cultura volta al contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- l) promuovendo il miglioramento continuo;
- m) incoraggiando l'utilizzo di procedure di segnalazione di eventuali i) atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, ii) comportamenti lesivi e fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché iii) violazioni del Codice Etico, dei Codici di Condotta ed in generale del Modello di Prevenzione e *Safeguarding* (si vedano Allegati nn. 2, 8,9 e 10).

2.1.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Società ha previsto l'esistenza di specifici livelli autorizzativi nell'ambito del settore sportivo, a firma disgiunta o congiunta in base agli importi ed in coerenza con il sistema dei poteri aziendale, costantemente aggiornato in funzione delle modifiche organizzative che possono avere impatto sullo stesso, formalizzato nello Statuto della Società, nei verbali che attestano le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione e nelle procure (generali o specifiche) a cui si rimanda per ogni dettaglio.

La struttura organizzativa relativa alla gestione della Prevenzione Sportiva prevede il coinvolgimento delle seguenti Direzioni/Funzioni:

- Consiglio di Amministrazione (Organo Direttivo)
- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- CEO Sport (Amministratore Delegato – Alta Direzione)
- CEO Corporate (Amministratore Delegato – Alta Direzione)
- Direttore sportivo (Procuratore)
- CFO/ Responsabile Amministrazione (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- CRO/ Responsabile Commerciale (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- CMO/ Responsabile Marketing (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- CCO/ Responsabile Ufficio Stampa (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- Responsabile settore giovanile (Procuratore)
- Team manager
- Delegato alla sicurezza (Procuratore)
- Vice Delegati alla sicurezza (Procuratori)
- Delegato ai rapporti con la tifoseria (SLO)⁶
- Stadium Operations Coordinator (Disability Access Officer)
- Segretario generale (Procuratore)
- Segretario sportivo
- Allenatori
- Preparatori atletici
- Responsabile sanitario
- Operatori sanitari
- Stewards (contratto di appalto o di somministrazione di lavoro)⁷

⁶ Per il dettaglio sulle Mansioni del Delegato ai rapporti con la tifoseria si veda Allegato 5

⁷ Per il dettaglio su requisiti, funzione ed attività si vedano Allegato 4 e Allegato 6



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Infrastructure Development (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- Legal (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)
- Procurement & Logistics (Procuratore non dotato di specifici poteri in ambito sportivo)

Si aggiungono altresì per la gestione specifica delle misure di Safeguarding le seguenti Direzioni/Funzioni:

- Responsabile Tutela Minori
- Sport Organization (inclusivo dell'organizzazione del Settore Giovanile e Femminile presso i Centri Sportivi, Coordinatori Inter College, Viaggi e trasferte)
- Project Management (progetto Educational)
- Staff Medico
- Inter Performance Hub (Nutrizionisti, Psicologi dello sport)
- Bper Training Centre
- Osservatori
- Media House

Le attività svolte nell'ambito del settore sportivo ed in quello non sportivo, quest'ultimo con riguardo alla gestione dei rapporti con i tesserati giocatori, sono condotte con il coinvolgimento dei diversi attori sopra elencati, in accordo con il principio di separazione dei compiti fra le Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività autorizzative, esecutive e di controllo e nel rispetto dei ruoli e responsabilità definite nelle job description e nell'organigramma *pro tempore* vigenti, a cui si rimanda.

2.2 L'IMPIANTO SPORTIVO: LO STADIO GIUSEPPE MEAZZA (SAN SIRO)

F.C. Internazionale Milano S.p.A. è titolare di una partecipazione pari al 50% del capitale nella società M-I Stadio S.r.l. (M-I Stadio), rimanendo l'ulteriore quota del capitale sociale in proprietà di A.C. Milan S.p.A.. L'oggetto sociale è quello della gestione, manutenzione e valorizzazione dello stadio Giuseppe Meazza, ove si svolgono le partite casalinghe della prima squadra di F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Si rappresenta infatti che, a seguito dell'affidamento in concessione alla Società e all'A.C. Milan S.p.A., da parte del Comune di Milano, della gestione dello Stadio Meazza di San Siro (lo Stadio), è stato costituito dalle due concessionarie la citata società M-I Stadio allo scopo di consentire alle medesime di svolgere in comune le fasi delle rispettive imprese attinenti alla gestione dello Stadio, nonché per disciplinare l'uso dello Stadio. Fra le attività comuni gestite da M-I-Stadio, si segnalano in particolare:

- i lavori edili, di impiantistica, di mantenimento del terreno di gioco aventi ad oggetto lo stadio e le sue pertinenze;
- la manutenzione, delle strutture e controllo e gestione degli impianti tecnologici ed il monitoraggio delle strutture (per quanto di competenza di F.C. Internazionale Milano S.p.A. e A. C. Milan S.p.A.);
- il conseguimento di tutte le licenze e autorizzazioni facenti capo a M-I Stadio quale gestore dello Stadio per conto di F.C. Internazionale Milano S.p.A. e A.C. Milan S.p.A.;
- la gestione ed il mantenimento delle condizioni di sicurezza ex art. 19 del DM 18 marzo 1996 e s.m.i., anche previo incarico esplicito delle Consorziato nel corso delle manifestazioni ed attività svolte autonomamente da F.C. Internazionale Milano S.p.A. e A. C. Milan S.p.A. medesime all'interno dello Stadio;
- l'adozione delle misure di sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/2008 presso lo Stadio;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- l'organizzazione di manifestazioni e di ogni altra attività svolta all'interno dello Stadio, che non rientri espressamente tra le attività autonome delle controllanti;
- la gestione di tutte le aree e spazi non destinati in via esclusiva alle controllanti;
- controllo degli accessi, previo esplicito incarico di F.C. Internazionale Milano S.p.A. e A.C. Milan S.p.A., e servizi di pulizia, guardiania e presidio;
- tutte le attività amministrative propedeutiche o conseguenti allo svolgimento delle attività comuni.

F.C. Internazionale Milano S.p.A. ha verificato, nel testo della convenzione che titola all'utilizzo dell'impianto e nel Piano di Gestione dell'evento, la sussistenza di regole di ripartizione delle responsabilità dell'esecuzione delle opere e degli adempimenti strutturali.

Nell'ambito delle manifestazioni calcistiche, la società M-I Stadio S.r.l. e per il tramite delle aziende di facility management direttamente contrattualizzate, prevede una sistematica verifica degli elementi strutturali e impiantistici fondamentali per il mantenimento delle condizioni di sicurezza dello stadio. Tali attività vengono formalizzate all'interno di specifico documento denominato "CHECK LIST PRE-EVENTO" e consegnato al Referente della società organizzatrice dell'evento.

M-I Stadio S.r.l. ha elaborato, e tiene aggiornato nel tempo, un Piano di Emergenza ed Evacuazione quale strumento operativo interno allo stadio San Siro di Milano in cui vengono pianificate le operazioni da compiere in caso di pericolo grave ed immediato determinato da incendio od altro evento negativo per consentire altresì una eventuale evacuazione ordinata e sicura di tutti i lavoratori (e/o terzi) occupati nelle aree interne dello stadio.

In questi ambiti, è nella facoltà dell'Organismo di Garanzia della Società la possibilità di attivare uno scambio di informazioni con l'Organismo di Vigilanza di M-I Stadio circa gli esiti delle verifiche effettuate sulle attività sensibili rilevanti ai fini del Modello di Prevenzione svolte dalla medesima.

2.3 STRUTTURE CENTRI SPORTIVI ALLENAMENTO

F.C. Internazionale Milano S.p.A. è titolare di un Centro Sportivo di allenamento e preparazione situato ad Appiano Gentile in Viale dello Sport, denominato Bper Training Centre, principalmente dedicato ed a servizio della Prima Squadra e della Primavera.

L'attività di allenamento e preparazione per le squadre agonistiche del Settore Giovanile si svolge invece all'interno del Konami Youth Development Centre di Milano, Via Camillo Sbarbaro 5/7 (di seguito anche "KYDC"). Lo svolgimento delle attività è disciplinato dal Regolamento "KONAMI YOUTH DEVELOPMENT CENTRE".

L'accesso al Centro Sportivo è consentito a:

- Personale Inter con sede lavorativa nel Centro Sportivo;
- Appaltatori di servizi di manutenzione ordinaria;
- Collaboratori del Settore Giovanile e Calcio femminile;
- Atleti tesserati del Settore Giovanile e Calcio Femminile durante gli orari di allenamento o le sedute di riabilitazione.

Oltre a tali figure, è possibile che all'interno del Centro Sportivo accendano, previa adeguata autorizzazione:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Ospiti, accompagnati dalla portineria nell'ufficio di riferimento;
- Fornitori, che accedono al Centro secondo le indicazioni del Coordinatore Operations del Centro Sportivo;
- Staff Inter impegnato in altre sedi.

Le principali attività che si svolgono all'interno dei diversi centri sportivi e di allenamento sono le seguenti:

- **Attività di training (in palestra ed in campo)**

Per quanto riguarda l'attività di training, essa si svolge, sia nel campo da calcio presente presso il Campo Sportivo, sia all'interno dell'apposita palestra.

Per quanto riguarda l'allenamento *on the pitch* è previsto un apposito "programma campi" condiviso con l'Area Tecnica mentre per la palestra è presente un apposito regolamento che disciplina modalità di utilizzo degli strumenti ivi presenti, fasce orarie e modalità di accesso.

- **Attività medica presso l'infermeria**

Tale struttura è riservata esclusivamente ai tesserati del Settore Giovanile e Calcio Femminile e l'accesso è sempre presidiato da un medico e/o fisioterapista. In tale sede vengono svolte le attività di tipo medico-fisioterapico connesse all'attività sportiva (quali, ad esempio, visite mediche di idoneità sportiva, trattamenti fisioterapici, medicazioni di primo soccorso, etc.)

- **Attività ricreativa**

L'attività ricreativa si svolge presso la c.d. "area break" destinata al consumo dei pasti (somministrati da un fornitore esterno) o ad attività di riposo durante la giornata.

- **Attività di meeting e riunioni**

Per lo svolgimento di tali attività sono previste due sale (Sala Primavera e Sala Casiraghi) le quali sono accessibili previa prenotazione tramite apposito link. In tale occasione si ritrovano atleti e membri dello staff per la partecipazione a riunioni di coordinamento ovvero ad alcune attività di formazione diverse dalle attività c.d. "on the pitch".

Oltre a tali attività "canoniche", il Regolamento del Centro Sportivo prevede altresì la possibilità di svolgere altre e diverse attività estranee ad allenamenti o visite mediche. In tali casi, è necessario concordare preventivamente le modalità di svolgimento con il Coordinatore Operation e con il Responsabile del Centro Sportivo -inoltre- in relazione al tipo di evento o attività organizzata, ove necessario, il Regolamento prevede altresì l'implementazione.

In occasione dei match day casalinghi, l'accesso al Campo è limitato ai soli utenti autorizzati ed al personale Inter con sede lavorativa in loco.

La Società per lo svolgimento delle attività sportive dispone di altre strutture/Centri Sportivi non di proprietà:

1. Pro Sesto 1913, situato a Sesto S. Giovanni (MI);
2. F.C.D. Enotria in via Cazzaniga n.26 a Milano;
3. Accademia Internazionale Calcio in via Cilea n. 51 a Milano.

Presso tali centri si svolgono le attività di allenamento e le partite delle squadre del Settore Giovanile di FC Internazionale Milano. La gestione delle predette attività è affidata *in toto* al personale Inter. Le Società proprietarie dei Centri Sportivi si limitano a fornire struttura e materiali secondo le modalità e per le finalità previste dai contratti di locazione stipulati tra le parti. I Centri Sportivi e di allenamento, sono gestiti secondo le migliori pratiche di compliance in ambito salute e sicurezza ed in conformità con quanto previsto dalla



normativa vigente secondo quanto riportato nel protocollo “Adempimenti in materia salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale” del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

2.4 STRUTTURA VILLA CLERICI INTER COLLEGE

FC Internazionale Milano S.p.A., nell’ambito dell’area in cui si trova la struttura di “Villa Clerici”, sito a Milano, Via Giovanni Terruggia n. 8/14 (“Inter Youth Centre” sono ospitate anche le seguenti strutture:

- Uffici del Settore Giovanile e del Calcio Femminile;
- Convitto degli atleti domiciliati (Villa Clerici);
- mensa a servizio degli atleti, dipendenti e staff tecnici;
- scuola Inter College per atleti domiciliati e tesserati Inter.

Il progetto “Inter College” nasce nel corso del 2020 con l’inaugurazione del “Inter Youth Centre” con la finalità di affiancare gli atleti del Settore Giovanile nel loro percorso di crescita educativa e scolastica. A disposizione dei ragazzi sono previsti due diversi percorsi formativi:

1. Liceo Scientifico ad Opzione Sportiva
2. Istituto Professionale per i Servizi Commerciali a Curvatura Sportiva.

Nello svolgimento dell’attività scolastica, gli atleti sono affiancati da un team di educatori dedicato alle attività off the pitch che si svolgono presso il Centro Sportivo.

La tracciabilità delle lezioni è garantita dalla presenza di un registro on-line al quale possono accedere anche gli educatori al fine di monitorare l’andamento scolastico dell’atleta ovvero verificare la regolare presenza (o assenza giustificata) durante le ore di insegnamento.

Adiacente al Centro Sportivo si trova la struttura denominata “Villa Clerici” attualmente adibita a Convitto per gli atleti del Settore Giovanile di Inter. Villa Clerici non è di proprietà di FC Internazionale Milano S.p.A., pertanto, l’utilizzo da parte del Club di tali spazi è regolato da appositi contratti sottoscritti e rinnovati periodicamente.

L’organizzazione del Convitto è stabilita da un apposito mansionario che disciplina tutte le aree di attività ed i servizi presenti al suo interno.

Per quanto riguarda i servizi di portineria e mensa, vista la gestione in outsourcing, gli stessi sono regolati da appositi contratti stipulati con i fornitori.

La gestione ed il monitoraggio dei ragazzi è affidato ad un team di educatori che ha il compito, tra gli altri, di elaborare un report diurno ed un report serale relativo allo svolgimento della giornata ed all’interno del quale (ove si renda necessario) vengono segnalate eventuali criticità o anomalie.

Entrambe le strutture, così come visto per i Centri Sportivi e di allenamento, sono gestite secondo le migliori pratiche di compliance in ambito salute e sicurezza ed in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente secondo quanto riportato nel protocollo “Adempimenti in materia salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale” del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.



3 IL MODELLO DI PREVENZIONE DI F.C. INTERNAZIONALE MILANO S.p.A.

La “costruzione” del presente Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* ha preso l’avvio dall’analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui alla Premessa, ed ha tenuto in espresa considerazione le indicazioni espresse FIGC tramite le citate Linee Guida.

Il processo di costruzione del Modello di prevenzione si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Per ciò che attiene agli illeciti sportivi, il punto di partenza è stata la valutazione del rischio ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi le infrazioni sportive o gli atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità compiuti dalla società medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati (cfr. infra paragrafo 3.1), secondo quanto espressamente previsto dal **Principio n.1** delle Linee Guida (di seguito anche solo “Principio”).

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati (cfr. infra paragrafo 3.1.3), all’adozione del Codice Etico (cfr. infra paragrafo 3.2) e all’identificazione/ implementazione delle Procedure finalizzate a prevenire la commissione di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità (cfr. paragrafo 3.2 e Parte Speciale), secondo quanto richiesto dal **Principio n.3**, che includono i controlli interni al fine di mitigare i rischi di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità rilevanti ai fini della responsabilità della Società, in linea con quanto previsto dal **Principio n.4**.

In conformità a quanto richiesto dagli ulteriori principi delle Linee Guida, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell’Organismo di Garanzia – **Principio n.5** (così come riportato nel successivo par. 3.3), espressamente preposto al presidio dell’effettiva applicazione del Modello di Prevenzione ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un apparato sanzionatorio – **Principio n. 8** (riportato nel successivo par. 3.5) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a descrivere il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati – **Principio n. 7** (così come accennato nel par. 3.5 e indicato nell’Allegato 3);
- a definire le modalità di comunicazione del Modello di prevenzione e di relativa formazione del personale – **Principio n. 6** (così come indicato nel successivo par. 3.6);
- infine, a definire le modalità di riesame, monitoraggio ed aggiornamento del Modello stesso – **Principio n. 9** - atte a garantire il miglioramento continuo del Modello di prevenzione, anche attraverso l’impiego di idonei strumenti di gestione e reazione rispetto alle non conformità che dovessero essere riscontrate - **Principio n. 10** (riportato nel par. 3.7 e nel par. 3.8).

Per ciò che attiene alle tematiche di Safeguarding, il punto di partenza è stato anche in tal caso la valutazione del rischio ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono verificarsi episodi di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati. Nello specifico, le Linee Guida citate (art. 6) prevedono



che per la parte di Safeguarding, i Modelli stabiliscano *adeguati strumenti per prevenzione e la gestione dei rischi, prevendendo, tra l'altro:*

- a) *l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione ad attività sportive;*
- 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 a locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti;*
- 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, le procedure di cui al comma successivo, 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 psicoterapeutica 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 o altri soggetti;*
 - *manifestazioni sportive di qualsiasi livello*

3.1 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Principio n.1 delle Linee Guida indica, quali elementi essenziali del Modello di prevenzione, tra l'altro, l'individuazione dei potenziali rischi esterni e interni di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, stabilendo inoltre di dover valutare la probabilità di accadimento di tali rischi e il loro potenziale impatto alla luce degli strumenti di controllo approntati dalle società.

Allo stesso modo, l'art.6 delle Linee Guida prevede che, per la parte di *Safeguarding*, il modello individui specifiche aree di rischio nelle quali possono verificarsi situazioni di abuso, violenza e discriminazione stabilendone anche in tal caso il potenziale impatto sulla Società tenendo conto dei presidi dalla stessa adottati.



La valutazione dei rischi è stata realizzata tenendo conto della storia e delle vicende di Inter e valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e fattispecie di abuso, violenza e discriminazione in concreto prospettabili. In ogni caso, sono stati valutati i rischi previsti all'intero ordinamento sportivo e relativi agli illeciti che in sede di giustizia domestica determinano la responsabilità della società.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni - con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche – e risorse interne della Società.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi:

3.1.1 RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE RILEVANTE

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio relative ad atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Statuto;
- Organigramma aziendale;
- Verbali del CdA, deleghe e procure;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- Modello Organizzativo e protocolli;
- Codice Etico;
- Codice di condotta e regolamentazione per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale Milano S.p.A.;
- Regolamento d'uso dello stadio San Siro;
- Ticketing Policy;
- Communication Policy e Linee Guida per un utilizzo corretto dei Social Media;
- Singoli Piani di gestione dell'evento (PGE) e Piani Operativi Steward (POS);
- Altre procedure formalizzate;
- altra documentazione (Manuale Steward, Linee Guida antirazzismo, Regolamento interno tesserati, Regolamento interno settore giovanile, Manuale UEFA, DVR Stadio, ecc....).

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento agli illeciti che in sede di giustizia sportiva hanno determinato la responsabilità della società.

Ai fini dell'integrazione delle attività a rischio in tema di abusi, violenze e discriminazione è stata presa in esame la seguente documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società:

- Inter Child Policy;
- Codice di condotta per staff;
- Codice di condotta famiglie e accompagnatori;
- Norme di Comportamento per giocatori agonisti;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Norme di Comportamento per giocatori pre-agonisti;
- Contratti ed allegati relativi allo staff impiegato nelle attività con i giocatori tesserati;
- Contratti ed allegati Centri Sportivi non di proprietà;
- Regolamento Konami Youth Development Center;
- Regolamento Inter Youth Center;
- Regolamento convitto Villa Clerici e format rapporti con le famiglie;
- Piano di formazione scolastico Inter College;
- Contratti ed allegati con fornitori esterni impiegati nella gestione di servizi con interferenze rispetto all'attività dei tesserati giocatori (es. servizi di portineria, mensa e manutenzione dei Campi Sportivi);
- Contratti con gli Sponsor per la gestione di iniziative che coinvolgono i tesserati giocatori;
- Progetto "Inter Educational" e materiale formativo;
- Procedura per la gestione delle trasferte, spostamenti e logistica Settore Giovanile Inter.

3.1.2 RISK ASSESSMENT PREVENZIONE ILLECITI SPORTIVI

Scopo della fase in oggetto è l'identificazione e valutazione dei propri rischi correlando gli obblighi normativi di cui all'ordinamento sportivo, alle proprie attività, al fine di identificare e mappare le situazioni di potenziale esposizione a rischi di non conformità della gestione della società.

L'attività ha quindi preso il via dalla iniziale identificazione degli obblighi normativi dell'ordinamento sportivo e delle infrazioni identificate nel CGS FIGC. Successivamente, per correlare tali obblighi alle rispettive attività svolte dalla società e al fine di identificare le situazioni in cui potrebbero verificarsi non conformità, sono stati identificati i processi e le attività aziendali sensibili ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi gli illeciti sportivi.

Le attività sensibili sono state individuate nell'ambito dei seguenti processi di riferimento:

- Commerciale;
- Marketing e comunicazione;
- Amministrazione Sportiva - Sport Administration;
- Attività sportiva - Sport;
- Gestione Impianto (Stadio);
- Amministrazione e Contabilità;
- Risorse umane;
- Legale e Societario.

A fronte di tale classificazione, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state incontrate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello di prevenzione il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il dialogo con le Funzioni interne infatti, finalizzato altresì a reiterare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al presente Modello di Prevenzione, alle attività di adeguamento della Società al predetto



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Modello e all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione degli illeciti che in sede di giustizia domestica determinano la responsabilità della società, è stato condotto con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione di tali illeciti nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura dei processi della Società a rischio, articolati in attività sensibili con evidenza delle Direzioni/Funzioni aziendali a vario titolo coinvolte.

Per ogni attività è stato quindi evidenziato il profilo di rischio attraverso l'indicazione degli obblighi normativi o dei potenziali illeciti associabili e l'esemplificazione delle possibili modalità di realizzazione degli illeciti stessi.

Si è quindi proceduto con la valutazione dei rischi di non conformità, in considerazione della probabilità che le non conformità possono verificarsi e della gravità delle loro conseguenze in termini di perdite economiche, danni reputazionali e responsabilità ai sensi dell'ordinamento sportivo e con il confronto del livello di rischio di non conformità riscontrato durante le fasi di identificazione e valutazione dei rischi (sia a livello di rischio inerente che di rischio residuo) con il livello di rischio di non conformità che la società è disposta ad accettare.

Si ricorda infine che, ai fini dell'attività di valutazione dei rischi, sono stati tenuti in considerazione i seguenti fattori interni ed esterni:

- la dimensione della società e il suo livello agonistico;
- i soggetti giuridici su cui la società esercita il (o partecipa al) controllo e le attività da essi svolte;
- i soggetti giuridici che esercitano il controllo sulla società;
- le terze parti pubbliche o private con cui la società ha a che fare nello svolgimento del proprio business (es. partner commerciali, intermediari, associazioni di tifosi, pubblici ufficiali ecc.) e la natura e l'entità delle interazioni con tali terze parti;
- gli stakeholders della società;
- gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifico documento denominato "IFC MOP_FIGC Allegato 1 Risk Assessment" (Allegato 1) che è poi stato condiviso ed approvato dai referenti aziendali e rimane a disposizione dell'Organismo di Garanzia per l'attività istituzionale ad esso demandata.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare, sono state identificate le seguenti Macroaree di rischio (elencate in ordine decrescente di rischiosità):

- Tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare (durante l'evento)
- Gestione della compravendita dei diritti pluriennali alle prestazioni dei calciatori
- Organizzazione prima squadra e incontri
- Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - sostenitori
- Stewarding - Gestione



- Organizzazione settore femminile e giovanile
- Comunicazione interna ed esterna
- Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - Procuratori
- Biglietti e abbonamenti (Ticketing) - gestione
- Gestione Licenze, Autorizzazioni e Comunicazioni - PA
- Gestione delle relazioni istituzionali anche sportive
- Gestione degli adempimenti medico sportivi
- Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - Altre squadre e arbitri
- Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - SSL e Sanità
- Gestione delle attività preliminari alla tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare
- Tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare (prima dell'evento)
- Gestione delle attività di competenza della Società nello stadio e dei rapporti con soggetti pubblici (richiesta autorizzazioni, adempimenti in materia di sicurezza pubblica)
- Amministrazione e Contabilità - Altri adempimenti amministrativi e contabili
- Gradimento
- Canali di comunicazione e pubblicità
- Amministrazione e Gestione del personale
- Biglietti e abbonamenti (Ticketing) - definizione
- Gestione eventi esterni
- Gestione Licenze, Autorizzazioni e Comunicazioni - Organismi Sportivi
- Stewarding - definizione
- Gestione contenziosi (sportivi)

3.1.3 RISK ASSESSMENT FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

È altresì scopo della medesima fase l'identificazione e valutazione dei rischi correlando quanto previsto dalle Linee Guida FIGC pubblicate in data 31 agosto 2023 con comunicato n. 87/A alle proprie attività al fine di identificare e mappare le situazioni di potenziale esposizione a rischi di commissione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione da parte della Società.

Similmente a quanto predisposto per la prevenzione degli illeciti sportivi, l'attività di assessment in ambito Safeguarding ha preso avvio dalla iniziale identificazione dei principi e degli obblighi previsti nelle citate Linee Guida. Successivamente, al fine di correlare tali prescrizioni alle rispettive attività svolte dalla Società ed individuare le aree in cui possono verificarsi situazioni di rischio, sono stati identificati i macro-processi/processi e le attività sensibili ovvero le aree organizzative ed operative aziendali nel cui ambito possono realizzarsi le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

Le attività sensibili sono state preliminarmente individuate nell'ambito dei seguenti processi di riferimento:

- Selezione del Personale Dipendente, Collaboratori e Gestione Tesseramenti;
- Comportamenti dei giocatori tesserati;
- Rapporti con i Procuratori e Osservatori;
- Rapporti con le Famiglie/Tutori-Delegati;
- Organizzazione Sportiva, in particolare relativamente al Settore Giovanile e femminile;
- Attività Sportiva (Preparazione, Allenamento, Performance e Nutrizione);
- Trattamenti medico-fisioterapici e di assistenza psicologica;
- Gestione Centri sportivi;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Gestione Scuole Calcio;
- Gestione Convitto “Villa Clerici” e “Inter College”;
- Gestione delle trasferte e degli spostamenti;
- Attività di Formazione;
- Attività Commerciale e di Comunicazione.

A fronte di tale classificazione, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei presidi esistenti ovvero responsabili a vario titolo per la gestione delle relative attività nonché il Responsabile Tutela Minori, che sono state incontrate dal gruppo di lavoro al fine di integrare il Modello di Prevenzione Sportiva con gli aspetti di Safeguarding il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di commissione dei reati di abuso, violenza e discriminazione prospettabili.

Il dialogo con le Direzioni e Funzioni interne, finalizzato altresì a reiterare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al presente Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, alle attività di adeguamento della Società al predetto Modello ed all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione degli illeciti in materia di abusi violenze e discriminazioni è stato condotto con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione di tali illeciti, i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi e gli eventuali aspetti di miglioramento.

È stata così effettuata una mappatura dei processi della Società a rischio, articolati in attività sensibili con evidenza delle Direzioni/Funzioni aziendali a vario titolo coinvolte. Per ogni attività è stato quindi evidenziato il profilo di rischio (in linea con la metodologia già adottata per il Modello di Prevenzione Sportiva preesistente) attraverso l'indicazione degli obblighi normativi o dei potenziali illeciti di abuso, violenza e discriminazione associabili e l'esemplificazione delle possibili modalità di realizzazione degli illeciti stessi.

Si è quindi proceduto con la valutazione dei rischi di non conformità, in considerazione della probabilità che le non conformità possono verificarsi e della gravità delle loro conseguenze in termini di perdite economiche, danni reputazionali e responsabilità ai sensi dell'ordinamento sportivo e con il confronto del livello di rischio di non conformità riscontrato durante le fasi di identificazione e valutazione dei rischi (sia a livello di rischio inerente che di rischio residuo) con il livello di rischio di non conformità che la Società è disposta ad accettare.

Si ricorda infine che, ai fini dell'attività di valutazione dei rischi, sono stati tenuti in considerazione i seguenti fattori esterni ed interni:

- la dimensione della società e il suo livello agonistico;
- i soggetti giuridici su cui la società esercita (o partecipa al) controllo e le attività da essi svolte;
- le terze parti pubbliche o private con cui la società ha a che fare nello svolgimento del proprio business (es. partner commerciali, procuratori, fornitori di servizi, ecc.);
- gli stakeholders della società;
- gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifico documento denominato “IFC MOPS_Safeguarding FIGC Allegato 1bis Risk Assessment” (Allegato 1bis) che è poi stato condiviso ed approvato dai referenti aziendali e rimane a disposizione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per l'attività istituzionale ad esso demandata.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data della redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali, dell'organizzazione e del contesto di riferimento nonché la previsione di aggiornamento minimo quadriennale nell'ambito delle Linee Guida Safeguarding, richiederanno il necessario aggiornamento periodico della mappatura, al fine di verificare se tali nuove attività, evoluzioni organizzative e di contesto presentino dei profili di rischio per la commissione dei reati di abuso, violenza e discriminazione.

Si riportano le aree di attività aziendali individuate come rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie previste dalle Linee Guida citate.

In particolare, sono state identificate le seguenti Macro Aree di rischio (elencate in ordine decrescente di rischiosità inerente e residua):

- Gestione dei comportamenti dei giocatori;
- Organizzazione sportiva;
- Attività in trasferta e pernottamenti;
- Accesso alle strutture/utilizzo aree comuni di servizio dei Centri Sportivi;
- Trattamenti medico-fisioterapici;
- Allenamenti sportivi (uso palestra, campo da gioco, altre aree Centro Sportivo), Preparazione e Performance – Interello/KYDC e Inter Youth Centre;
- Allenamenti sportivi (uso palestra, campo da gioco, altre aree del Centro Sportivo), Preparazione e Performance – centri sportivi di proprietà di terzi;
- Accesso ed uso di spogliatoi ed aree di servizio (docce, bagni, zone dormitorio) Interello/KYDC e Inter Youth Centre;
- Accesso ed uso di spogliatoi ed aree di servizio (docce, bagni) di centri sportivi di proprietà di terzi;
- Attività presso “Villa Clerici” e “Inter College”;
- Salute e sicurezza sul lavoro – Villa Clerici;
- Gestione Scuole Calcio;
- Rapporti con gli Sponsor;
- Utilizzo social media e strumenti di comunicazione (web, whatsapp, etc.);
- Trattamenti medico-fisioterapici
- Salute e sicurezza sul lavoro – Villa Clerici
- Procedure di selezione del personale/staff (dipendenti, collaboratori e tesserati), contrattualistica e tesseramenti;
- Organizzazione sportiva
- Rapporti procuratori/osservatori;
- Rapporti con le famiglie/soggetti delegati;
- Formazione/informazione al personale e staff (dipendenti, collaboratori, tesserati, accompagnatori);
- Gestione spostamenti/trasferimenti in autobus (da/verso Centri di allenamento, Villa Clerici);
- Assistenza psicologi;
- Salute e sicurezza – Interello/KYDC Inter Youth Centre;
- Salute e sicurezza – altri Centri Sportivi di proprietà di terzi;
- Attività di produzione contenuti comunicazione;
- Attività di distribuzione contenuti comunicazione.



3.1.4 GAP ANALYSIS E REMEDIATION PLAN

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di illecito sportivo e/o di abuso, violenza e discriminazione, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

È stata fatta quindi un'analisi comparativa tra l'organizzazione, la gestione ed i controlli esistenti ("AS IS") ed un Modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto delle Linee Guida, nonché di quanto previsto dal CGS FIGC, dal Disciplinare Lega Serie A e dalle indicazioni della giurisprudenza sportiva ("to be").

In particolare, l'analisi è stata condotta con l'obiettivo di verificare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di procedure che regolino lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi 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 sensibili;
- la formalizzazione di un sistema di segnalazione di situazioni illecite che tuteli il segnalante dal rischio di c.d. "vittimizzazione secondaria".

Da tale confronto sono state identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che, condivise con la Funzione Legale, saranno implementate nel corpo procedurale, nella contrattualistica e nelle modalità operative di gestione delle strutture coinvolte. I risultati di tale attività sono stati formalizzati nei documenti denominati "IFC MOP_FIGC Allegato 1 Risk Assessment" (Allegato 1) per l'ambito di Prevenzione Sportiva e "IFC MOP_FIGC Allegato 1bis Risk Assessment Safeguarding" (Allegato 1bis) per l'ambito di Safeguarding ovvero di prevenzione dalla commissione degli illeciti di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei tesserati; tali documenti rimangono a disposizione rispettivamente dell'Organismo di Garanzia e del Responsabile contro abusi violenze e discriminazione per l'attività istituzionale a ciascuno di essi singolarmente demandata.

3.2 CODICE ETICO E SISTEMA PROCEDURALE

I codici etici sono le linee guida delle responsabilità etico sociali delle organizzazioni imprenditoriali e rappresentano i principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

Rappresentano lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità da parte dei soggetti interni o esterni alla società costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico (Allegato 2).

Il Codice Etico individua i valori dell'azienda, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa e stabilisce in modo chiaro, incondizionato e inequivocabile i valori e gli impegni etici della società, illustrando i comportamenti non etici che non sono tollerati.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, ivi compresi i giocatori e tutti i tesserati, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

In particolare, il Codice Etico di F.C. Internazionale Milano S.p.A. contempla una specifica sezione in cui sono riportati i principi etici volti a fornire indicazioni di carattere comportamentale nell'ambito del settore giovanile.

In aggiunta al Codice Etico, la Società si è dotata di un sistema procedurale proporzionato ai rischi di comportamenti non etici e rilevanti ai fini della responsabilità di cui al CGS, che la singola società deve affrontare, e alla dimensione e livello agonistico della stessa.

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha sviluppato una serie di procedure aziendali che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Il sistema procedurale è strutturato e organizzato secondo i seguenti principi generali rispettati nella regolamentazione di tutte le attività a rischio:

- **Adeguatezza:** le procedure sono coerenti con l'attività svolta dalla Società e con la struttura organizzativa della stessa;
- **Segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti; Ove la segregazione dei ruoli non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi;
- **Livelli autorizzativi:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Sono definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese. Lo svolgimento delle attività aziendali nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno degli illeciti sportivi, è presidiato da un adeguato sistema di poteri di firma e limiti di spesa;
- **Controlli specifici:** i controlli di linea svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Trasparenza e Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

Le procedure sono state predisposte direttamente dai soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio. Per il dettaglio del sistema procedurale esistente vigenti si vedano le Parti Speciali del presente Modello.

Il Codice Etico e le procedure sono aggiornati in occasione di aggiornamenti significativi della mappatura dei rischi oppure nel caso di una riorganizzazione o di una ristrutturazione della società. Il Codice Etico e le



procedure sono inoltre divulgati all'interno della società e inclusi nelle sessioni formative. Tutti gli eventuali atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e/o di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione devono essere prontamente segnalati all'Organismo di Garanzia in linea con quanto previsto nel sistema interno di segnalazione così come descritto nel Cap. 3.5, a cui si rimanda.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà alla emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni.

3.2.1 I CODICI DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate dalla FIGC è stato altresì richiesto alle diverse Società sportive di dotarsi dei c.d. Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" (cfr. art. 10 Linee Guida FIGC 31 agosto 2023).

Tali documenti racchiudono obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) Al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) All'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) Alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) Alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'eguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) Alla valorizzazione delle diversità;
- f) Alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore,
- g) Alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta,
- h) All'effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità
- i) Alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione

All'interno di tali codici sono altresì riportate disposizioni volte a:

- a) Rimuovere gli ostacoli che impediscano la promozione ed il benessere delle calciatrici e dei calciatori, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione delle calciatrici e dei calciatori alle attività, 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.

L'osservanza dei principi e delle disposizioni riportate all'interno di tali Codici è richiesta a tutti i tesserati (siano essi giocatori, dirigenti, membri dello staff, etc.) nonché a tutti coloro che - a vario titolo - s'interfacciano con i tesserati specialmente minorenni nell'ambito delle attività sportive e non (accompagnatori, genitori, fornitori, etc.).

Proprio a tal fine, F.C. Internazionale Milano S.p.A. ha adottato due diversi codici di condotta differenti per tipologia di destinatario:

- Codice di condotta destinato allo Staff del settore giovanile
- Codice di condotta destinato a famiglie ed accompagnatori



Per disciplinare i comportamenti dei propri giocatori e prevedere degli obblighi di condotta anche per i soggetti tutelati, sono stati altresì redatti i seguenti documenti:

- Norme di comportamento per i giocatori e le giocatrici del settore giovanile pre-agonistica
- Norme di comportamento per i giocatori e le giocatrici del settore giovanile agonistica

3.2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema procedurale è un importante strumento di tutela che aiuta le società a gestire il rischio di non conformità che deve essere accompagnato da adeguati meccanismi di controllo che permettano di disincentivare e comunque di identificare tempestivamente eventuali deviazioni rispetto alle regole di comportamento anche con riferimento ai comportamenti discriminatori da parte dei sostenitori.

La Società ha messo in atto – in misura proporzionata – controlli volti ad impedire a soggetti interni e terze parti di compiere comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità rilevanti ai fini della responsabilità che possano influire sulla reputazione commerciale, etica e sportiva della Società e comportare l'irrogazione di sanzioni a carico della stessa.

Questi controlli interni sono integrati nel sistema di controllo interno e gestione dei rischi già implementato dalla Società.

In particolare, la Società ha previsto sia controlli interni, che consistono in tutti i sistemi e i processi di gestione attuati dalla società per garantire che gli aspetti non finanziari delle proprie attività siano gestiti adeguatamente e nel rispetto della normativa sportiva; sia controlli contabili che sono invece volti ad assicurare che la società gestisca in modo appropriato le proprie operazioni finanziarie e registri tali operazioni nella propria contabilità in modo accurato, completo e tempestivo.

I controlli sviluppati nel sistema procedurale della Società ricomprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- politiche operative, procedure processi documentati e redatti in modo chiari, pratico e facile da seguire;
- modalità di gestione delle eccezioni;
- segregazione di ruoli e responsabilità;
- gestione dei processi con modalità informatiche e automatizzate che prevedano appositi blocchi per il passaggio allo step successivo del processo;
- valutazioni e audit da soggetti terzi.

In merito all'ultimo punto, si ricorda che i controlli interni sono sottoposti a verifica da soggetti terzi e testati al fine di assicurarne la continua efficacia e devono essere strutturati in modo da garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggere la stessa da eventuali perdite e nel salvaguardare il patrimonio e la reputazione della società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi le Linee Guida Safeguarding, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti.

Con specifico riferimento ai controlli sulle terze parti, sono previste procedure di controllo proporzionate al livello di rischio di comportamenti non etici associato alla tipologia di terze parti o alla singola terza parte con cui la società entra in contatto nell'ambito delle proprie relazioni e che potrebbero comportare conseguenze negative in termini economici e reputazionali per la Società.

L'articolazione dei livelli di controllo è coerente con la dimensione e il livello agonistico della società, nonché con il profilo di rischio specifico e il contesto normativo in cui la stessa opera ed è declinata in funzione dei processi aziendali.

La Società assicura infine adeguati controlli anche in relazione ai processi societari esternalizzati ad altre società del Gruppo (i.e. Inter Media & Communication).

3.3 ORGANISMO DI GARANZIA

Come anticipato, in base alle previsioni dall'art. 7, comma 5, dello Statuto FIGC, i modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità devono prevedere *“la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”*.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per escludere o attenuare la responsabilità delle società ai sensi dell'art. 7 del CGS FIGC.

Si tratta di un organismo interno alla società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente.

3.3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI GARANZIA

In considerazione del livello di complessità della Società, dipendente a sua volta da aspetti come le dimensioni, la struttura giuridica e organizzativa, le competizioni sportive a cui la Società partecipa e la ampiezza e tipologie delle attività svolte, la Società ha istituito al proprio interno un Organismo di Garanzia (di seguito anche ODG) collegiale, composto da tre membri.

Inoltre, anche nell'ottica di assicurare il migliore coordinamento tra il Modello di prevenzione e il Modello 231 della Società, è stato deciso di nominare come Organismo di Garanzia lo stesso Organismo di Vigilanza previsto dal proprio Modello 231.

L'ODG è quindi stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società che, in sede di nomina, ha preso atto della valutazione:

- dei requisiti di indipendenza e professionalità che devono caratterizzare l'operato dell'Organismo;
- della sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di ciascuno dei suoi componenti.



Tutti i membri dell'ODG, siano essi interni o esterni alla Società, vengono formalmente nominati con specifica lettera di incarico che stabilisce anche il compenso ad essi spettante

3.3.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI GARANZIA

I requisiti che l'Organismo di Garanzia deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Indipendenza**

L'indipendenza dell'ODG è garantita:

- dall'assenza di qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione all'interno della struttura organizzativa aziendale, a diretto riporto al Consiglio di Amministrazione;
- dall'assenza di compiti collegati direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni della Società;
- dall'attribuzione di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- dall'assenza in capo ai suoi membri di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione, sia con la Società sia con la Federazione Italiana Giuoco Calcio e/o suo componente o organismo, ovvero dell'assenza di appartenenza ad un organo di giustizia sportiva della FIGC;
- dall'autonomia riconosciuta all'ODG nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

- **Professionalità**

L'ODG deve essere costituito da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e da specifiche competenze necessarie per svolgere l'attività propria dell'Organismo. In particolare:

- i componenti interni o esterni alla struttura organizzativa della Società devono essere scelti per le specifiche competenze ed esperienza in relazione alle tematiche oggetto dei Modelli di prevenzione ed in materia di Sistema di Controllo Interno, nonché per le conoscenze organizzative ed operative inerenti alla Società;
- i componenti esterni devono essere selezionati per le specifiche capacità professionali nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie;
- Ove necessario l'ODG può inoltre avvalersi di consulenti esterni, per le valutazioni connesse alla efficacia e corretta attuazione del Modello Organizzativo.

3.3.3 I REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODG

I componenti dell'Organismo di Garanzia devono possedere requisiti di onorabilità; pertanto, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'ODG:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le i reati/illeciti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231 del 2001.

Inoltre, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'ODG:

- essere o divenire amministratore del Consiglio di Amministrazione;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione della Società o di altra società del Gruppo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllate;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società, con società controllate e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza per il venir meno dei requisiti soggettivi di eleggibilità sopra descritti, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'ODG ed il Consiglio di Amministrazione.

Infine, la Società monitora costantemente la permanenza di detti requisiti.

3.3.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE

La durata dell'incarico dei membri dell'ODG è di tre anni ed è rinnovabile.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'ODG, i membri devono adempiere il mandato all'interno dell'Organismo per ulteriori tre mesi, decorsi i quali il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio a nominare il nuovo ODG.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, occorre distinguere tra quelle che riguardano l'intero ODG e quelle che riguardano i singoli componenti.

In particolare, la cessazione dall'incarico che coinvolge l'intero ODG può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia della maggioranza dei componenti dell'Organismo, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca dell'ODG da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'ODG, la revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa.

Per giusta causa di revoca si intende il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una rilevante o molto rilevante sanzione ai sensi del CGS FIGC, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza da parte dell'ODG.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di scadenza e revoca, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo ODG.

La cessazione dall'incarico di un singolo componente, invece, può avvenire:

- per effetto della cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperti (se presente un membro interno);
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui ai par. 3.3.2 e 3.3.3;
- a seguito di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca del singolo componente dell'ODG può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero ODG anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali sono tenuti i membri dell'ODG ovvero i casi in cui abbia agito con dolo o colpa grave;
- la sopravvenienza di gravi e accertati motivi che compromettano l'autonomia o l'indipendenza di giudizio del singolo membro;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "indipendenza" e "professionalità" propri dell'ODG.

Inoltre, la revoca dell'ODG o di uno dei suoi singoli componenti, può avvenire per una delle seguenti cause:

- ricoprire la carica di amministratore di una delle società del Gruppo;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole, ovvero tali da compromettere l'indipendenza;



- l'assenza ingiustificata, durante l'esercizio sociale, a due adunanze consecutive dell'Organismo.

Anche in questo caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, revoca, decadenza o incompatibilità di uno dei componenti interni dell'ODG senza che vi sia contestuale cessazione del ruolo o della carica aziendale ricoperti, il Consiglio di Amministrazione provvede a ridefinire la composizione dell'Organismo stesso al fine di consentire la nomina di un nuovo membro.

In caso di cessazione di un componente esterno, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

In entrambe le casistiche, il nuovo membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'ODG.

3.3.5 RISORSE DELL'ORGANISMO DI GARANZIA

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'ODG, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (budget).

L'ODG può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori Delegati, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

L'Organismo di Garanzia, nello svolgimento dei compiti affidatigli, si avvale in via prevalente del supporto della Funzione Legale, servendosi delle sue competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza. Tale scelta consente all'ODG di assicurare un elevato livello di professionalità.

L'ODG può, inoltre, avvalersi della collaborazione di risorse di altre unità organizzative della Società o del Gruppo per le attività di vigilanza che richiedono profili professionali con competenze specifiche.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'ODG può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare in budget.

3.3.6 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI GARANZIA

L'ODG si dota di un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale Regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'ODG;
- la calendarizzazione delle riunioni;
- l'attività di vigilanza dell'ODG;
- la gestione delle segnalazioni e delle violazioni;
- l'attribuzione delle risorse finanziarie all'ODG.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'ODG delibera a maggioranza, fermo restando quanto previsto nel proprio Regolamento, e si costituisce validamente secondo quanto stabilito nel Regolamento stesso.



3.3.7 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI GARANZIA

All'Organismo di Garanzia sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di prevenzione;
- verificare l'adeguatezza del Modello anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla società;
- promuovere e verificare l'aggiornamento del Modello di prevenzione.

In particolare, all'Organismo di Garanzia sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- promuovere e diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Codice Etico e del Modello; in tale ambito, promuovere e definire iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, nonché interventi di comunicazione e formazione sui contenuti dell'ordinamento sportivo, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Vertice Aziendale le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai sensi dell'ordinamento sportivo garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 3.5 del presente Modello;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- verificare e valutare l' idoneità del sistema disciplinare.

L' Organismo di Garanzia dovrà altresì, in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni dell' ordinamento sportivo, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell' attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

3.3.8 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L' ORGANISMO DI GARANZIA

L' Organismo di Garanzia è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello di prevenzione. A tal fine:

- sono istituiti specifici canali informativi, e precisamente casella di posta elettronica ODV@inter.it;
- sono di seguito descritti i flussi di segnalazioni ed informazioni verso l' Organismo di Garanzia.

In via generale, tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l' Organismo di Garanzia in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini della prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all' Organismo di Garanzia le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, organismi sportivi o di giustizia sportiva, ovvero da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, soprattutto per illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell' ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme dell' ordinamento sportivo;
- notizie relative all' effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di prevenzione, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- notizie relative a mutamenti organizzativi ed ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Modello di prevenzione;
- segnalazioni in materia di Whistleblowing.

L' Organismo di Garanzia è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l' aggiornamento del Modello di prevenzione, ossia l' adeguatezza dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta. L' Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l' anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

È stata emessa dalla Società, previa condivisione con l'Organismo di Garanzia, la Procedura che disciplina i flussi informativi periodici all'Organismo di Garanzia.

L'Organismo di Garanzia provvede a redigere ed inviare al Consiglio di Amministrazione, con periodicità semestrale, una relazione contenente i seguenti elementi:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello di prevenzione ed il loro stato di realizzazione.

3.4 RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

In base alle previsioni dell'art. 5, comma 2, delle Linee Guida emanate dalla FIGC con comunicato ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023, i Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie (anche definito "**Modello di Safeguarding**"), 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 "*devono stabilire funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, garantendole la competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale*".

Si tratta di un organismo monocratico interno alla società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente.

3.4.1 IDENTIFICAZIONE DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

In considerazione della complessità della Società, dipendente a sua volta da aspetti come le dimensioni, la struttura giuridica e organizzativa, le competizioni sportive a cui la Società partecipa e la ampiezza e tipologie delle attività svolte nonché la numerosità delle attività che vedono coinvolti i Tesserati in special modo minorenni, la Società, in linea con le disposizioni delle Linee Guida FIGC, ha istituito al proprio interno la figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "**Responsabile Safeguarding**").

Inoltre, anche nell'ottica di assicurare il migliore coordinamento tra i) il precedente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità rivisto ed integrato a seguito del recepimento delle predette Linee Guida FIGC per disciplinare le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni (attualmente denominato "**Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding**") e ii) il Modello 231 della Società, è possibile nominare come Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni un membro stesso dell'Organismo di Garanzia, già preposto alla vigilanza del Modello di Prevenzione in ambito Sportivo, coincidente peraltro con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.

Con tale scelta, infatti, F.C. Internazionale Milano S.p.A. intende garantire il pieno collegamento tra i diversi organi di vigilanza e controllo.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, coerentemente con le modalità di nomina degli altri Organismi (OdG ed OdV) è quindi stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società che, in sede di nomina, ha preso atto della valutazione:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza che devono caratterizzare l'operato Responsabile;
- della sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità;
- delle logiche di efficacia applicate nell'integrazione del Modello di Prevenzione Sportiva con il Modello di Safeguarding e conseguente scelta di un membro dell'OdG come Responsabile Safeguarding.

Il Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni viene formalmente nominato con specifica lettera di incarico che stabilisce anche il compenso ad esso spettante.

3.4.2 REQUISITI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI ("RESPONSABILE SAFEGUARDING")

I requisiti che il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Competenza**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere un soggetto dotato di adeguata esperienza nel settore e da specifiche competenze necessarie per svolgere l'attività propria del ruolo attribuitogli. In particolare:

- il Responsabile deve essere scelto per le specifiche competenze ed esperienza in relazione alle tematiche oggetto del Sistema di Safeguarding definito nell'ambito del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, in materia di Sistema di Controllo Interno e Prevenzione e Gestione dei Rischi nonché per le conoscenze organizzative ed operative inerenti alla Società;
- il Responsabile deve essere selezionato per le competenze in ordine alle tematiche di tutela oggetto delle politiche di safeguarding (con particolare riferimento ad aspetti quali l'etica, la formazione, tematiche giuridiche ecc.) potendo inoltre beneficiare delle competenze in ambito psico-sociale specifiche del Delegato alla Tutela Minori;
- ove necessario, il Responsabile Safeguarding può inoltre avvalersi di consulenti esterni, per le valutazioni connesse all'efficacia e corretta attuazione del Sistema di Safeguarding nell'ambito del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

- **Autonomia**

L'autonomia del Responsabile è garantita dalla libertà riconosciuta al Responsabile nello stabilire le proprie modalità operative mediante l'adozione di proprie procedure volte a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati, garantendo, da parte della Società, l'accesso alle informazioni ed alle strutture sportive⁸, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione ed a qualsiasi titolo all'attività sportiva.

- **Indipendenza**

L'indipendenza del Responsabile è garantita:

⁸ L'accesso alle informazioni ed alle strutture sportive, anche mediante audizioni ed ispezioni senza preavviso è garantito anche alla Commissione Federale responsabile delle politiche di Safeguarding.



- dall'assenza di qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione all'interno della struttura organizzativa aziendale, a diretto riporto al Consiglio di Amministrazione;
- dall'assenza di compiti collegati direttamente o indirettamente alla formazione ed attuazione delle decisioni della Società;
- dall'attribuzione di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- dall'assenza in capo allo stesso di mansioni operative e di interessi che possano confliggere con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione, sia con la Società sia con la Federazione Italiana Giuoco Calcio e/o suo componente o organismo, ovvero dell'assenza di appartenenza ad un organo di giustizia sportiva della FIGC.

3.4.3 I REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve possedere requisiti di onorabilità, pertanto costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità:

- aver riportato una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi, tra i quali rientrano - a titolo esemplificativo ma non esaustivo - i reati in tema di "Codice Rosso" (L. 69/2019) tra i quali si annoverano le fattispecie di: maltrattamenti in famiglia (intesa in tutte le sue declinazioni), atti persecutori (c.d. "stalking") e violenza sessuale;
- avere un procedimento penale in corso per reati riguardanti situazioni di abuso (sia esso fisico che psicologico), violenza (sia essa fisica che psicologica) e discriminazione di ogni tipo inclusi razza, etnia, religione e genere.

Inoltre, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità per il Responsabile:

- essere o divenire amministratore del Consiglio di Amministrazione;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllate;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società, con società controllate e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società.

Sono altresì considerate cause di ineleggibilità e/o incompatibilità in considerazione del requisito etico professionale, di quanto sancito dai principi fondamentali della Società e delle interazioni tra i Modelli di organizzativi e di controllo per gli aspetti di prevenzione sportiva e di safeguarding nonché i Modelli 231, l'essersi ritrovato in una delle situazioni di ineleggibilità e/o incompatibilità previste per l'Organismo di Garanzia e per l'Organismo di Vigilanza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza per il venir meno dei requisiti soggettivi di eleggibilità sopra descritti, il membro interessato è tenuto ad informare



immediatamente il Consiglio di Amministrazione nonché l'Organismo di Garanzia quale soggetto responsabile di presidiare interamente il Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

Da ultimo la Società, nella figura della Funzione Legal, è costantemente impegnata nel monitoraggio circa la permanenza di detti requisiti.

3.4.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE

La durata dell'incarico del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può variare da uno a tre anni tenuto conto della recente normativa e della conseguente possibile evoluzione dei requisiti del Responsabile Safeguarding a seguito di una prima applicazione nonché in base alle esigenze di allineamento rispetto alla durata degli altri Organismi (OdV e OdG della Società) ed è rinnovabile.

La Società può infatti valutare di allineare la durata del Responsabile Safeguarding a quella prevista per l'Organismo di Garanzia in considerazione delle sinergie ed interrelazioni tra i due soggetti.

Scaduto l'incarico ed in pendenza della nomina del nuovo Responsabile, il Responsabile uscente deve adempiere il mandato per ulteriori tre mesi, decorsi i quali il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio a nominare il nuovo Responsabile.

Per quanto attiene alle cause di cessazione dall'incarico, esse possono essere annoverate tra le seguenti:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia da parte del Responsabile, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione ed in copia all'Organismo di Garanzia;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui ai paragrafi inerenti ai requisiti oggettivi e soggettivi del Responsabile;
- revoca dell'incarico di Responsabile Safeguarding da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire l'assoluta indipendenza del Responsabile Safeguarding la revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa.

Per giusta causa di revoca si intende il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- la sopravvenienza di gravi e accertati motivi che compromettano l'autonomia o l'indipendenza di giudizio del Responsabile;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con il requisito di "indipendenza" del Responsabile;
- l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una rilevante o molto rilevante sanzione ai sensi del CGS FIGC, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza da parte del Responsabile;

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di scadenza e revoca, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo Responsabile Safeguarding.



Inoltre, la revoca del Responsabile può avvenire per una delle seguenti cause:

- ricoprire la carica di amministratore di una delle società del Gruppo;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole, ovvero tali da compromettere l'indipendenza.

Anche in questo caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.4.5 RISORSE DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'ODG, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (budget).

Il Responsabile può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori Delegati, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

Il Responsabile, nello svolgimento dei compiti affidatigli, si avvale in via prevalente del supporto della Funzione Legale (o altra Funzione) e del Delegato alla Tutela Minori servendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza. Tale scelta consente al Responsabile di assicurare un elevato livello di professionalità.

Il Responsabile può, inoltre, avvalersi della collaborazione di risorse di altre unità organizzative della Società o del Gruppo per le attività di vigilanza che richiedono profili professionali con competenze specifiche.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, il Responsabile può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare in budget.

3.4.6 IL REGOLAMENTO DEL "RESPONSABILE SAFEGUARDING"

Il Responsabile si dota di proprie regole di funzionamento (Regolamento) che disciplinano gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale Regolamento sono disciplinati i seguenti profili:

- il ruolo e le mansioni affidate al Responsabile;
- la calendarizzazione delle riunioni/attività;
- l'attività di vigilanza del Responsabile;
- le modalità di coordinamento con l'Organismo di Garanzia per gli ambiti di competenza;
- la gestione delle segnalazioni e delle violazioni;
- l'attribuzione delle risorse finanziarie al Responsabile.

3.4.7 I COMPITI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Al Responsabile Safeguarding sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Sistemi di Safeguarding, in coordinamento con l'Organismo di Garanzia, nell'ambito del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- verificare l'adeguatezza di tali sistemi, in coordinamento con l'Organismo di Garanzia, anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla società;
- promuovere i principi stabiliti dai Sistemi di Safeguarding e verificarne l'aggiornamento, in coordinamento con l'Organismo di Garanzia, nell'ambito del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

In particolare, al Responsabile Safeguarding sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- promuovere e diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione i) dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione della molestia, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e ii) del Sistema di Safeguarding; in tale ambito, promuovere e definire iniziative per la formazione del personale destinatario del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti in tali documenti, nonché interventi di comunicazione e formazione sui contenuti dell'ordinamento sportivo in materia di Safeguarding, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Sistema di Safeguarding anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Sistema di Safeguarding formulando, ove necessario, al Vertice Aziendale le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del riportate all'interno del Sistema di Safeguarding; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili in tema di abuso, violenza e discriminazione;
- mantenere un collegamento costante con l'Organismo di Garanzia e l'Organismo di Vigilanza salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello nell'ambito del Sistema di Safeguarding;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni ed in particolare il Delegato alla Tutela Minori;
- in coordinamento con l'Organismo di Garanzia, segnalare tempestivamente al Vertice Aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Sistema di Safeguarding che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai sensi dell'ordinamento sportivo garantendo la tutela e riservatezza del segnalante, ed in special modo finalizzati a prevenire qualsiasi forma di "vittimizzazione secondaria" dei tesserati;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Sistema di Safeguarding, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni secondo quanto stabilito al capitolo 3.5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare.

Il Responsabile Safeguarding dovrà altresì, in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti (es. Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, Procura Federale) finalizzati a verificare la rispondenza del Sistema di Safeguarding alle previsioni dell'ordinamento sportivo, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

3.4.8 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO IL “RESPONSABILE SAFEGUARDING”

Il Responsabile Safeguarding è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni concernenti situazioni di abusi, violenze e discriminazioni che possono incorrere nello svolgimento delle attività presidiate dal presente documento. A tal fine:

- sono istituiti specifici canali informativi, e precisamente casella di posta elettronica safeguarding@inter.it;
- il canale di segnalazione informatico tramite **piattaforma whistleblowing** (si veda allegato 3 – Gestione Segnalazioni);
- il **canale orale** mediante telefonata al numero 0276398404 tramite il quale, senza indicare la propria identità, si dovrà comunicare esclusivamente che si intende fare una segnalazione indicando che riguarda l'ambito relativo ad abusi, discriminazioni e violenze o più sinteticamente il tema “safeguarding” o “Tutela Minori”. Ricevuta la telefonata verrà fissato un appuntamento telefonico o un incontro in presenza con il Responsabile Safeguarding entro 15 giorni dal primo contatto.

In via generale, tutti i dipendenti, il Responsabile Tutela Minori e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono tenuti ad informare tempestivamente il Responsabile Safeguarding in ordine ad ogni situazione di abuso, violenza e discriminazione della quale vengano a conoscenza e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini della prevenzione di comportamenti contrari ai principi stabiliti in tema di violenza, abuso e discriminazione.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse al Responsabile le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, organismi sportivi o di giustizia sportiva, ovvero da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, soprattutto relative a fattispecie di abuso, violenza o discriminazione;
- rapporti predisposti dal Responsabile Tutela Minori nonché dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Sistema di Safeguarding, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Sistema di Safeguarding;
- le informazioni di cui ai punti precedenti pervenute direttamente all'Organismo di Garanzia se concernenti il Sistema di Safeguarding;
- segnalazioni in materia di Whistleblowing contenenti indicazioni ascrivibili al Sistema di Safeguarding e/o a situazioni di rischio relativamente a fattispecie di abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è destinatario altresì delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Sistema di Safeguarding nell'ambito del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, ossia l'adeguatezza dei principi del Codice Etico ed in particolare dei Codici di Condotta a Tutela dei Minori e per la prevenzione di molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione discriminante, nonché delle procedure aziendali di riferimento.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta. Il Responsabile Safeguarding agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Il Responsabile agisce altresì in modo da prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati.

Il Responsabile provvede a redigere ed inviare al Consiglio di Amministrazione, con periodicità semestrale, una relazione contenente i seguenti elementi:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi al Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding ed il loro stato di realizzazione.

3.5 SISTEMA DISCIPLINARE

Un punto essenziale nella costruzione di un Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding è costituito dalla previsione di un sistema disciplinare che preveda misure disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nel Codice Etico, Codici di Condotta e nel Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, e amministratori, qualsiasi inosservanza del Modello e dei suddetti codici configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e dei Codici saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dello svolgimento e dell'esito del procedimento eventualmente avviato presso gli organi di giustizia.



Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla legge, dal Contratto di lavoro e della normativa federale sul tesseramento, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

Con riguardo ai rapporti con collaboratori, consulenti, fornitori e terzi, la Società adotta uno standard contrattuale in base al quale le controparti contrattuali di F.C. Internazionale Milano S.p.A. si obbligano al rispetto del Codice Etico, dei Codici di Condotta ove applicabili rispetto all'attività oggetto del contratto, con la possibilità per F.C. Internazionale Milano S.p.A. di prevedere, altresì, che qualsiasi comportamento in contrasto con il Codice Etico ed i Codici di Condotta, ove previsti, posto in essere dai soggetti sopra indicati, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

3.5.1 PRECETTI

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

- A) Violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico, nei Codici di Condotta e nella Inter Child Policy.
- B) Mancata collaborazione con l'Organismo di Garanzia o con il suo staff operativo e con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica.
- C) Violazione o elusione, con dolo o colpa grave, dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico, nei Codici di Condotta, nella Inter Child Policy nelle procedure operative previsti dal Modello e commissione, con dolo o colpa grave, di fatti previsti dall'ordinamento sportivo come infrazioni (non rilevanti) che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del CGS FIGC, ed in particolare sanzioni che vanno dall'ammonizione all'ammenda con diffida o all'obbligo di disputare una o più gare con uno o più settori privi di spettatori o ancora nella commissione di talune delle fattispecie in tema di abuso, violenza e discriminazione elencate nell'art. 3 delle Linee Guida FIGC in tema Safeguarding.
- D) Mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico, nei Codici di Condotta e nella Inter Child Policy/o nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Garanzia o al Responsabile Safeguarding di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti.
- E) Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel paragrafo 3.6 "Sistema interno di segnalazione" e relativo allegato con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante e alle segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.
- F) Commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dall'ordinamento sportivo come infrazioni (rilevanti o molto rilevanti) che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del CGS FIGC.



3.5.2 CRITERI DI COMMISURAZIONE

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

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

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

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi dell'art. 3.5.1, lett. E) che precede, sono sempre considerate "gravi".

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

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari per le violazioni in materia di safeguarding, devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione:

- a) la natura delle violazioni;
- b) la gravità delle violazioni;
- c) il numero di violazioni;
- d) qualsiasi altra circostanza rilevante (es. minore età, condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima, ecc.).

3.5.3 SANZIONI

3.5.3.1 *Lavoratori dipendenti non dirigenti*

Ai dipendenti si applicano le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale, per violazioni lievi dovute a colpa lieve;
- il richiamo scritto, per violazioni lievi dovute a colpa grave o dolo;
- la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, nel caso di reiterazione della violazione lieve entro un anno dall'applicazione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta. Il medesimo provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni gravi dovute a colpa lieve;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni nel caso di violazioni gravi commesse con dolo o colpa grave;
- il licenziamento ex art. 2119 c.c., nel caso di reiterazione di almeno 4 violazioni gravi entro un arco temporale di 10 mesi o nel caso di violazione intenzionale di particolare gravità e dannosità per la società.

3.5.3.2 *Sanzioni nei confronti dei dirigenti*

Ai dirigenti si applicano le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni lievi;
- il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, nel caso in cui, tenuto anche conto dei criteri di cui al punto 3.5.2 che precede, la violazione grave o la reiterazione di violazioni lievi, quand'anche colpose, siano tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia.

3.5.3.3 *Sanzioni nei confronti degli Amministratori*

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Garanzia o il Responsabile Safeguarding dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Garanzia o del Responsabile Safeguarding potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatta salva l'eventuale azione di danno.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste per i dirigenti dall'art. 3.5.3.2 che precede.

3.5.3.4 *Misure nei confronti dei Soggetti Terzi e tesserati non dipendenti*

La violazione da parte di tesserati, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dall'Inter Child Policy o dal Codice di Condotta (ove previsto) agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, di illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, ovvero il mancato rispetto dei presidi posti a tutela contro situazioni di abuso, violenza e discriminazione sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti commerciali, di fornitura, di appalto di beni e/o servizi o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione, sono predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi definiti nel Codice Etico, Inter Child Policy. Del pari si potrà valutare, per i Soggetti Terzi che pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e nell'interesse della stessa (quali tesserati non dipendenti, *outsourcer*, consulenti ed appaltatori di servizi) in forza del ruolo rivestito dalla controparte e/o della natura della prestazione erogata, l'opportunità di inserire nei predetti contratti apposite clausole che impegnino il terzo al rispetto delle prassi operative e delle procedure definite nel presente Modello e/o a tenere comportamenti idonei (es. previsioni dei Codici di Condotta) a prevenire la commissione di illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità ovvero idonei a prevenire situazioni di abuso, violenza e discriminazione.



L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

3.5.4 PROCEDURA APPLICATIVA

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, attraverso la formulazione della contestazione dell'addebito e la possibilità per l'interessato di addurre giustificazioni a propria difesa.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell'Organismo di Garanzia ovvero del Responsabile Safeguarding, che procederà di concerto con la funzione competente all'accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni addotte dal soggetto responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l'irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni ai dipendenti di cui ai punti 3.5.3.1 e 3.5.3.2 saranno irrogate nel rispetto dell'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300, conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile e dal Contratto Integrativo Aziendale.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati canali di informazione. Del pari, una copia del Codice Etico, Inter Child Policy e del Codice di Condotta (ove applicabile) verrà fornita ai soggetti di cui al punto 3.5.3.4.

3.6 SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

Le Linee Guida di Prevenzione Sportiva prevedono che *“le società devono adottare procedure che definiscano e descrivano il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi etici di lealtà, correttezza e probità e di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di prevenzione, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati”*.

In considerazione delle previsioni di cui alla Legge n. 179/2017, che disciplina la tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come *“Whistleblowing”*, che hanno previsto l'integrazione dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 con l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante, si segnala che la Società si è già dotata di un sistema di segnalazione che permetta la tutela della riservatezza del segnalante.

Inoltre, le Linee Guida emanate in tema di Safeguarding (pubblicate da FIGC il 31 agosto 2023) prevedono che le società debbono adottare: *“misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali”*.

Unitamente a ciò, si evidenzia come la Società, da sempre attenta al tema *“tutela minori”* ha istituito altresì un ulteriore sistema di controllo e segnalazione costituito dal c.d. *“Gruppo Sentinelle”*, formato da un'equipe di soggetti appartenenti allo staff delle squadre del settore giovanile con il preciso compito di monitorare



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

l'andamento delle attività quotidiane e segnalare tempestivamente ai diversi Referenti eventuali criticità che riguardano gli atleti (in special modo minorenni).

Essi rappresentano altresì un canale di comunicazione preferenziale e diretto per e verso gli atleti, riuscendo in tal modo ad agire tempestivamente su eventuali situazioni critiche.

Si sottolinea altresì che, in considerazione di quanto osservato precedentemente con riferimento alla disciplina del c.d. *"Whistleblowing"*, la Società ha ritenuto opportuno mantenere i medesimi canali di segnalazione informatico ed orale previsti per gli illeciti ricompresi nella disciplina del d.lgs. 24/2023 anche per le trattazioni di eventuali segnalazioni in materia di safeguarding, con la specificazione che, qualora la segnalazione abbia ad oggetto comportamenti ricompresi nell'alveo di abusi, violenze o discriminazioni, potrà essere fatta segnalazione direttamente al Responsabile Safeguarding o ne verrà data tempestiva informazione dall'Organismo di Vigilanza ed Organismo di Garanzia al Responsabile safeguarding.

La Società ha quindi definito una procedura (*"Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing"*) – Allegato 3 del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding) con lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti e violazioni, di cui amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, atleti e anche ai soggetti esterni che collaborano con la società dovessero venire a conoscenza nell'ambito del rapporto con la stessa a cui si rimanda.

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante (anche con riferimento a fenomeni di c.d. *"vittimizzazione secondaria"*) in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari rispettivamente nei confronti del Ricevente (e/o dei soggetti che discriminano o attuano ritorsioni) e del Segnalante come descritto al capitolo 3.5 della presente Parte Generale del Modello, cui si rimanda per maggiori dettagli.

In tema di Safeguarding, è altresì previsto in ottemperanza alle Linee Guida che il sistema di segnalazione delle informazioni apprese e veicolate come sopra descritto al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione, sia idoneo a garantirne la successiva trasmissione alla Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché alla Procura federale ove competente.

In caso di segnalazioni in ambito Safeguarding sarà cura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione provvedere, a seguito di opportuna verifica circa la fondatezza delle stesse, provvedere alla trasmissione senza indugio alla Commissione Federale di cui sopra delle informazioni utili per una piena comprensione dell'evento/accadimento.

3.7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Le Linee Guida emanate dalla FIGC in tema di illeciti sportivi prevedono che *"le società devono fare in modo che il Codice Etico e le procedure aziendali dedicate alla prevenzione di comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità vengano comprese a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale attraverso la*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di destinatari affrontano nella loro operatività concreta”.

A completamento di quanto detto si aggiunga che le Linee Guida emanate dalla FIGC in tema di Safeguarding prevedono che il Modello stabilisca *“adequate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza”.*

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende quindi assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all’interno ed all’esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L’attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello è effettuata sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione, che identifica, insieme alla Risorse Umane, la migliore modalità di diffusione del Modello (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).

Le attività formative sono erogate, eventualmente tramite programmi condivisi con la Lega Serie A, al fine di sensibilizzare i Destinatari (i) sulle concrete modalità di commissione di comportamenti non etici - che potrebbero avere un impatto reputazionale e/o economico negativo per la società – caratteristiche del settore in cui la società opera e della concreta operatività della stessa, nonché (ii) sulle modalità con cui tali situazioni devono essere valutate ed affrontate.

Nell’ambito delle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione, l’attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall’Organismo di Garanzia e dal Responsabile Safeguarding per i rispettivi ambiti di competenza.

I Destinatari del Modello, come sopra identificati, sono tenuti a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (documento descrittivo del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, Codice Etico, Inter Child Policy, Codici di Condotta, Procedura di Segnalazione, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) nonché indicato il nominativo ed i contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni direttamente sull’Intranet aziendale in un’area dedicata.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

A rafforzamento di ciò, si aggiunga che le Linee Guida emanate in tema safeguarding prevedono espressamente l'obbligo di immediata affissione presso la sede della Società copia del Modello e contatti del Responsabile Safeguarding.

Devono altresì essere garantite adeguate misure per la diffusione e 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. Unitamente a ciò deve altresì essere garantiti l'accesso e la diffusione a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Società organizza specifici corsi di formazione; è prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Codice Etico, Codice di Condotta Staff (per competenza) e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza dei principi ivi contenuti.

Unitamente a ciò, ai giocatori tesserati o a coloro che ne esercitano la responsabilità genitoriale, è prevista la consegna di un'adeguata informativa circa le specifiche misure adottate per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (esempio contratti di collaborazione a progetto, tesserati non dipendenti, ecc.). Tuttavia, la diffusione dei contenuti del Modello sarà diversificata in relazione alla categoria di soggetti di volta in volta interessati.

A tal fine, la Società fornirà inoltre ai Soggetti Terzi più significativi una copia del Codice Etico (ove necessario anche nella versione tradotta in lingua inglese). È altresì fatto obbligo di comunicare immediatamente l'adozione di tale Modello ed i relativi aggiornamenti sia al Responsabile contro abusi, violenza e discriminazione sia alla Commissione Federale delle politiche di safeguarding.

Da ultimo si da atto che, secondo quanto previsto dalle Linee Guida FIGC in tema di safeguarding, grava in capo alla Società l'obbligo di prevedere adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC ovvero dalla Società stessa.

3.8 VERIFICHE, RIESAME E MONITORAGGIO

Le Linee Guida emanate in tema di illeciti sportivi prevedono che *“le società devono verificare, riesaminare e monitorare i propri Modelli di prevenzione per garantirne l'adeguatezza rispetto ai rischi nonché il loro costante aggiornamento, anche alla luce di eventuali modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della società o in altri fattori interni o esterni rilevanti”*.

Per quanto riguarda il tema safeguarding, le relative Linee Guida prevedono espressamente che: *“i Modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding”.

Il Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding si basa su un riesame periodico degli obiettivi raggiunti.

Tale riesame avviene principalmente:

- in occasione della verifica da parte del top management dell'efficacia e dell'efficienza del Modello di Prevenzione durante il riesame;
- durante le attività di audit, siano essi di prima parte/interni o di seconda parte o svolti da terza parte.

Le Linee Guida Safeguarding prevedono inoltre che: *“i modelli garantiscono al Responsabile, alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché alla Procura Federale se competente, l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva”.*

Le strutture organizzative della Società, il Responsabile Safeguarding ed ogni evidenza documentale disciplinata nelle procedure di riferimento sono a completa disposizione della Commissione Federale in caso quest'ultima decida di accedere a informazioni e strutture sportive per qualsivoglia attività di approfondimento, ispezione, audit o altra finalità da questi perseguita.

3.8.1 MONITORAGGIO, MISURAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE

La Società individua raccoglie ed analizza i dati e le informazioni appropriate per dare evidenza dell'adeguatezza ed efficacia del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, e per valutare e monitorare le aree del medesimo suscettibili di miglioramento continuo, anche per quanto attiene alla loro efficacia ed efficienza.

A tal fine sono definiti specifici indicatori per il monitoraggio delle performance (c.d. KPI) inerenti principalmente all'andamento delle sanzioni sportive ricevute dalla Società. Le rilevazioni degli indicatori sono valutate e monitorate in occasione del riesame della Direzione.

Inoltre, l'Organismo di Garanzia è destinatario dei flussi informativi che possono avere una rilevanza ai fini della prevenzione della commissione di atti o comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità.

Il Responsabile Safeguarding, lato suo, è destinatario dei flussi informativi che possono avere rilevanza ai fini della prevenzione della commissione di atti o forme di abuso, violenza e discriminazione. Il Responsabile ha l'onere di comunicare alla Commissione Federale delle politiche di Safeguarding ed alla Procura Federale, ove competente, quanto appreso mediante i flussi informativi, ove si tratti di informativa rilevante.

L'Alta Direzione valuta lo stato complessivo delle prestazioni monitorate, esaminato sia in relazione all'adeguamento delle specifiche di misura correlate a ciascun indicatore, sia in relazione ai flussi informativi verso l'Organismo di Garanzia e verso il Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni che possono avere una rilevanza rispettivamente ai fini delle infrazioni sportive ovvero degli illeciti in materia di safeguarding.



3.8.2 AUDIT

Il sistema di verifiche interno (Audit) costituisce uno degli strumenti per monitorare lo stato di conformità del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

Gli audit, svolti con l'ausilio di consulenti esterni sotto la supervisione della Funzione Legale e per conto dell'Organismo di Garanzia e del Responsabile Safeguarding, sono condotti in maniera sistematica al fine di:

- verificare se le singole attività/processi siano correttamente svolte in accordo alle politiche, agli obiettivi, ai requisiti definiti dal Modello di Prevenzione e Safeguarding e alle norme di riferimento;
- evidenziare possibili carenze manifeste o potenziali nell'applicazione del Modello per poter individuare idonee azioni correttive, orientando l'Organizzazione verso il miglioramento continuo.

Gli audit sono condotti sulla base di una pianificazione che tiene conto dello stato e dell'importanza delle attività da sottoporre a verifica, considerata la valutazione del rischio, nonché dei risultati delle precedenti verifiche.

3.8.3 RIESAME DI DIREZIONE

RIESAME DA PARTE DELLA FUNZIONE LEGALE

Con riferimento specifico alle tematiche del Modello di Prevenzione, la Funzione Legale, con il supporto del General Secretariat, monitora e valuta in modo continuativo l'adeguatezza del Modello stesso e la sua efficace attuazione.

In particolare, attraverso il riesame, la Funzione Legal prende in considerazione (c.d. elementi in ingresso), i seguenti elementi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- variazioni del contesto (fattori esterni, interni, parti interessate);
- andamenti relativi a:
 - risultati del monitoraggio e della misurazione (c.d. KPI);
 - risultanze di audit, non conformità e azioni correttive;
 - rapporti relativi ad eventuali atti o comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e relative investigazioni;
 - rapporti relativi ad eventuali atti o forme d'abuso, violenza e discriminazione
 - natura ed entità dei rischi affrontati;
- le opportunità di miglioramento continuo (c.d. piano di miglioramento);
- la formazione erogata in materia di prevenzione e safeguarding;
- l'analisi e la valutazione delle risultanze degli audit svolti;
- la gestione di eventuali segnalazioni ricevute (whistleblowing);
- livello di utilizzo delle risorse assegnate.

La Funzione Legal riferisce ad intervalli pianificati (almeno annuali), o quando lo ritenga necessario/opportuno, all'Organo Direttivo (Consiglio di Amministrazione) ed all'Alta Direzione (CEO SPORT) sull'adeguatezza e l'attuazione del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, inclusi i risultati delle indagini e degli audit.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

RIESAME DA PARTE DELL'ALTA DIREZIONE

Il Riesame del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding della Società è condotto dall'Alta Direzione con cadenza almeno annuale al fine di assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, tranne nei casi in cui si renda necessario procedere ad un Riesame infra-annuale.

Le riunioni di Riesame ricevono come input le informazioni fornite dalla Funzione Legal, nonché qualsiasi altra informazione richiesta od ottenuta proveniente da tutti i processi aziendali in ambito, e hanno come output un documento che riassume le azioni per implementare le politiche aziendali e correggere e/o migliorare i processi dell'Organizzazione sottesi al Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding.

In particolare, i principali input del riesame dell'Alta Direzione sono:

- lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami di direzione;
- variazioni del contesto (fattori esterni, interni, parti interessate);
- gli andamenti relativi a:
 - risultati del monitoraggio e della misurazione (c.d. KPI);
 - risultanze di audit, non conformità e azioni correttive;
 - rapporti relativi ad eventuali atti o comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e relative investigazioni;
 - rapporti relativi ad eventuali atti o forme d'abuso, violenza e discriminazione;
 - natura ed entità dei rischi di corruzione affrontati;
- le opportunità di miglioramento continuo (c.d. piano di miglioramento);

Gli output del riesame dell'Alta Direzione devono comprendere decisioni e azioni relative a:

- opportunità di miglioramento continuo;
- ogni esigenza di modifica al Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding;
- eventuali risorse necessarie.

RIESAME DA PARTE DELL'ORGANO DIRETTIVO

Con riferimento specifico alle tematiche sportive, l'Organo Direttivo effettua un riesame periodico almeno annuale sulla base delle informazioni fornite dall'Alta Direzione e dalla Funzione Legal, nonché di qualsiasi altra informazione che abbia richiesto ed ottenuto nell'esercizio delle proprie funzioni di controllo (input).

In particolare, attraverso tale attività, l'Organo Direttivo provvede a:

- approvare le politiche in materia di prevenzione di atti o comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, ed eventuali successive revisioni;
- approvare le politiche in materia di safeguarding;
- per quanto di sua competenza in relazione al ruolo ed autorità, a verificare lo stato di attuazione del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding;
- per quanto di sua competenza in relazione al ruolo ed autorità, a dare conto delle risorse stanziate ed assegnate atte a garantire un efficace funzionamento di tale Modello;
- a dare conto della sorveglianza sull'Alta Direzione per quanto attiene all'attuazione di tale Modello.



3.9 MIGLIORAMENTO CONTINUO

Le Linee Guida in tema di Prevenzione degli illeciti sportivi prevedono che *“le società devono garantire il miglioramento continuo dei Modelli di prevenzione, anche attraverso l’impiego di idonei strumenti di gestione e reazione rispetto alle non conformità che dovessero essere riscontrate”*. Così come le Linee Guida in tema di Safeguarding prevedono che le misure adottate dalla società per prevenire il rischio di commissione dei summenzionati reati siano soggette a *“valutazioni annuali [...] eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano di azione al fine di risolvere le criticità riscontrate*.

La Società ha quindi improntato il proprio Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding verso una costante ricerca del miglioramento continuo dei propri processi aziendali di riferimento.

Elemento fondamentale del ciclo di miglioramento è il Riesame del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, che rappresenta un momento di valutazione critica dello stato del sistema e della sua adeguatezza ed efficacia a perseguire le politiche e gli obiettivi stabiliti.

Dal riesame devono emergere il consolidamento degli obiettivi, le azioni correttive e le opportunità di miglioramento.

3.9.1 NON CONFORMITÀ E AZIONI CORRETTIVE

L’attività di identificazione, gestione e trattamento dei rilievi (Criticità Significative e Criticità) si sviluppa trasversalmente a tutti i processi dell’Organizzazione e riveste un ruolo determinante per l’aggiornamento e il miglioramento continuo dei processi stessi, nonché per il mantenimento di una eventuale certificazione ai sensi del Disciplinare della Lega Serie A.

Per Criticità Significativa si intende un mancato soddisfacimento di un requisito specificato da una norma, una cogenza di legge o documentazione aziendale. A fronte di una non conformità, quanto ritenuto non conforme viene identificato e, dove possibile, segregato, per impedirne l’uso involontario.

Per ogni criticità viene individuata un’azione correttiva per la quale sono individuati i responsabili, le modalità di conseguimento e i tempi di attuazione.

3.9.2 MIGLIORAMENTO CONTINUO

Inter pone particolare attenzione al miglioramento continuo dell’efficacia del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding, utilizzando le politiche, gli obiettivi, i risultati degli audit, l’analisi dei dati, le azioni correttive, le azioni derivanti dall’analisi dei rischi e delle opportunità ed il riesame.

In particolare, in sede di riesame viene definito un piano di miglioramento per individuare le azioni necessarie per il presidio e il raggiungimento degli obiettivi.

3.10 APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING

I Modelli di prevenzione sportiva e *safeguarding* costituiscono atti di emanazione del “vertice aziendale” nella sua collegialità. Pertanto, l’approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

L’aggiornamento del Modello di prevenzione sportiva e *safeguarding* sarà effettuato a cura del Presidente o di un Amministratore Delegato, su delega espressa del Consiglio di Amministrazione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Le modifiche apportate dal Presidente o dall'Amministratore Delegato, anche su segnalazione dell'Organismo di Garanzia e/o del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione annualmente, a decorrere dalla data di approvazione del presente Modello di prevenzione sportiva e safeguarding.

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

Il Modello, per gli aspetti legati al Sistema di *Safeguarding* dovrà altresì essere aggiornato con cadenza almeno quadriennale, recependo eventuali modifiche o integrazioni delle Linee Guida Federali o raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché a seguito di eventuali modifiche rilevanti conseguenti alle valutazioni annuali delle misure adottate dalla Società.



4 IL MODELLO DI PREVENZIONE SPORTIVA E SAFEGUARDING, IL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI EVENTI CALCISTICI E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

Come accennato, i Modelli di prevenzione, adottati in base alle Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello statuto federale emanate dalla FIGC nella seduta del 1° ottobre 2019 e alle Linee Guida FIGC emanate con comunicato ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023 perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La società già dotata di un Modello 231 ha previsto un opportuno coordinamento di tale Modello 231 in un primo momento con il Modello di prevenzione, poi rivisto ed integrato a seguito del recepimento delle Linee Guida in materia di *Safeguarding*. Il presente Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* rappresenta infatti una parte integrante del Modello 231 e identifica, negli ambiti di rilevanza, gli strumenti di governo e controllo necessari per mitigare anche i rischi di commissione dei reati previsti dall'art. 25 quaterdecies del D.lgs. 231/01 ("Frodi in competizioni sportive").

Devono inoltre essere considerati parti integranti del Modello 231 sia l'allegato Codice Etico (già parte del Modello 231) sia l'allegata procedura di Gestione delle segnalazioni di gruppo (Whistleblowing) sviluppata ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e delle Linee Guida.

Come previsto dalle suddette Linee Guida ex art. 7 comma 5 dello statuto federale emanate dalla FIGC nella seduta del 1° ottobre 2019, la Lega Serie A ha adottato - nel rispetto delle peculiarità organizzative delle società appartenenti alla categoria - un disciplinare ("Disciplinare di Certificazione del sistema di gestione degli eventi calcistici") dedicato a definire alcuni dei requisiti comuni dei Modelli di prevenzione per una o più aree specifiche.

Tale Disciplinare è finalizzato a fare in modo che i Modelli di prevenzione, adottati conformemente ad esso, possano assumere la struttura di appositi "sistemi di vigilanza e controllo", focalizzati non solo sulla definizione delle misure di prevenzione, ma anche sulla loro efficace attuazione e aggiornamento nel tempo. In particolare, il Disciplinare definisce i contenuti principali del Modello di prevenzione, ne illustra alcuni requisiti (rimangono esclusi i temi legati all'Organismo di Garanzia e al Sistema Disciplinare tra gli altri) nonché fornisce indicazioni e spunti operativi per la pianificazione, adozione, attuazione e verifica di tali sistemi da parte delle società.

In particolare, il Disciplinare ha ad oggetto la gestione degli eventi calcistici con riferimento alle seguenti quattro aree in ambito: (a) accessibilità; (b) ticketing; (c) stewarding; (d) gradimento.

Quanto previsto dal Disciplinare è stato tenuto in massima considerazione nella fase di valutazione del rischio e nelle successive fasi di sviluppo del Modello di prevenzione della Società.

Il Modello di Prevenzione Sportiva di Inter, conforme ai requisiti delle Linee Guida e del Disciplinare, in attesa di ulteriori indicazioni in merito al processo di certificazione, è considerato un "sistema di vigilanza e controllo" valutabile "dal giudice federale" ai fini della scriminante o attenuante della responsabilità ai sensi dell'art. 7 CGS.

In aggiunta, quanto successivamente previsto dalle "Linee Guida FIGC" pubblicate in data 31 agosto 2023 dedicate a definire i requisiti minimi dei modelli organizzativi e di controllo e dei codici di condotta a tutela



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

dei minori, è stato considerato ai fini dell'integrazione del Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding* della Società in tutte le sue fasi: dalla valutazione del rischio alla formalizzazione delle procedure rilevanti e relative contromisure adottate.

Il Modello di Prevenzione Sportiva e *Safeguarding*, nonché i Codici di Condotta, per gli aspetti specifici legati alla prevenzione di fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, sono da considerarsi quali elementi su cui la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* è chiamata a vigilare.



SEZIONE II - PARTE SPECIALE PREVENZIONE SPORTIVA

1 INTRODUZIONE

La Parte Speciale del Modello ha lo scopo di definire le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di illeciti o infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità, la Società, oltre ad aver adottato il Codice Etico, ha definito ed aggiornato alcune procedure aziendali esistenti già recanti presidi considerati rilevanti anche ai fini della prevenzione degli illeciti o delle infrazioni derivanti da comportamenti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità e sviluppato specifiche "contromisure" in base ai singoli rischi o infrazioni sportive che possono coinvolgere direttamente o in modo oggettivo la Società.

Con riferimento a ciascuna area a rischio sono stati individuati i profili di rischio di commissione delle specifiche fattispecie di infrazione presupposto, individuati i soggetti a vario titolo coinvolti nella realizzazione delle attività, formulati principi di comportamento e di controllo per presidiare i rischi in oggetto ed individuate le modalità che devono essere osservate dai Destinatari del Modello per garantire un costante flusso informativo verso l'Organismo di Garanzia, affinché lo stesso possa efficacemente ed efficientemente svolgere la propria attività di controllo.

I principi su cui la Società si è basata nella redazione del sistema procedurale sono i seguenti:

- attribuzione formale dei ruoli e delle responsabilità;
- poteri di firma e i poteri autorizzativi interni: devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- separazione di compiti e funzioni: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- tracciabilità: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve a sua volta essere documentata attraverso la redazione di verbali;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti le attività aziendali devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della Direzione/Funzione interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica;
- riservatezza: l'accesso ai documenti già archiviati, è consentito al Responsabile della Direzione/Funzione e al soggetto da questi delegato. È altresì consentito ai componenti dell'Organismo di Garanzia, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Per ciascuna procedura rilevante ai sensi del Modello di Prevenzione è stato individuato un responsabile che garantisce il rispetto e l'applicazione delle regole di condotta e dei controlli definiti nel documento, ne cura l'aggiornamento e informa l'Organismo di Garanzia di fatti o circostanze significative riscontrate nell'esercizio delle attività a rischio di sua pertinenza, in conformità con quanto previsto nella Parte Generale. Tale soggetto, generalmente, coincide con il responsabile della Direzione/Funzione presso la quale si svolgono le attività di cui all'area a rischio o, comunque, una parte significativa di queste.



2 PROCEDURE RILEVANTI E CONTROMISURE ADOTTATE

Di seguito si riporta l'elenco delle procedure rilevanti ai sensi del Modello di Prevenzione Sportiva, a cui si rimanda:

- Codice di condotta e regolamentazione per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale Milano S.p.A.
- Ticketing Policy - Gestione della biglietteria riservata allo staff, ai partner esterni e dotazioni biglietti omaggio
- Regolamento per il personale presente allo stadio in occasione delle gare casalinghe
- Regolamento d'uso dello stadio San Siro
- Manuale Steward
- Proposta di Statuto Inter Club
- Contratti di Fornitura di servizi tra F.C. Internazionale Milano S.p.A. e singoli Inter Club
- Singoli Piani di gestione dell'evento (PGE) e Piani Operativi Steward (POS)
- Regolamento interno tesserati e campagne antirazzismo
- Communication Policy e Linee Guida per un utilizzo corretto dei Social Media
- Protocollo "Gestione delle attività commerciali"
- Protocollo "Cessione/ Acquisti dei diritti pluriennali dei calciatori"
- Protocollo "Scuole calcio e altre iniziative sportive"
- Protocollo "Omaggi, liberalità e spese di rappresentanza"
- Protocollo "Gestione contabilità, bilancio, operazioni straordinarie e rapporti con soci, sindaci e revisori"
- Protocollo "Gestione flussi monetari e finanziari"
- Protocollo "Gestione dei rapporti con soggetti pubblici ed organismi sportivi"
- Procedura "Ricerca, selezione e gestione contrattuale dei rapporti di lavoro subordinato"
- Protocollo "Gestione dei contenziosi, accordi transattivi e rapporti con l'Autorità Giudiziaria"

Con i paragrafi che seguono si tratteranno i casi nei quali, all'adozione di un modello di prevenzione, l'ordinamento sportivo fa seguire limitazioni o esclusioni di responsabilità in capo alla Società.

Si precisa che, in base a quanto premesso, la responsabilità della Società per fatto altrui è limitata, in generale, alla commissione di infrazioni sportivi, in base all'art. 6 CGS FIGC. Essendo molto lata la definizione fornita di "infrazione sportiva", il presente modello, prudenzialmente, tende ad instaurare un processo di prevenzione dell'infrazione da parte della Società, senza indagare se si tratti di attività rientrante nella suddetta definizione.

È, quindi, intenzione della Società prendere in considerazione l'intero spettro di responsabilità poste in capo alla stessa dal CGS FIGC, in modo da massimizzare l'efficacia della propria attività di prevenzione degli illeciti.

Si procederà, quindi, analizzando gli articoli del Capo IV "Infrazioni" del Titolo II "Norme di comportamento" della Parte I "Disciplina" del CGS FIGC, in modo da identificare le attività a rischio ed identificare il sistema di controllo e vigilanza esistente a copertura del rischio in oggetto.

2.1 PREVENZIONE E LOTTA CONTRO FATTI VIOLENTI (ARTT. 25, 26 E 27 CGS FIGC)

La Società è oggettivamente responsabile, salva l'adozione di un modello organizzativo, eventualmente in concorrenza con ulteriori circostanze, per:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Contribuzione, con interventi finanziari o con altre utilità, alla costituzione e al mantenimento di gruppi organizzati e non organizzati di propri sostenitori, salvo quanto previsto dalla legislazione statale vigente (Art. 25 c.1);
- mancata osservanza delle norme e delle disposizioni emanate dalle pubbliche autorità in materia di distribuzione al pubblico di biglietti di ingresso nonché di ogni altra disposizione in materia di pubblica sicurezza relativa alle gare da esse organizzate (Art. 25 c.2);
- introduzione o utilizzazione negli impianti sportivi di materiale pirotecnico di qualsiasi genere, di strumenti ed oggetti comunque idonei a offendere, di disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni oscene, oltraggiose, minacciose o incitanti alla violenza (Art. 25 c.3);
- cori, grida e ogni altra manifestazione comunque oscena, oltraggiosa, minacciosa o incitante alla violenza o che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di origine territoriale (Art. 25 c.3);
- mancato avvertimento, prima dell'inizio della gara, al pubblico delle sanzioni previste a carico delle stesse società in conseguenza del compimento da parte dei sostenitori di fatti violenti, anche fuori dallo stadio (Art. 25 c.5);
- dichiarazioni e comportamenti dei propri dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 del CGS FIGC che in qualunque modo possano contribuire a determinare fatti di violenza o ne costituiscano apologia (Art. 25 c.6);
- fatti violenti commessi in occasione della gara da uno o più dei propri sostenitori, sia all'interno dell'impianto sportivo, sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti, se dal fatto derivi un pericolo per l'incolumità pubblica o un danno grave all'incolumità fisica di una o più persone (Art. 26 c.1);
- mancata adozione o applicazione del codice di regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche (Art. 27) che, tra l'altro:
 - preveda il rifiuto di ogni forma di violenza, discriminazione e di comportamenti in contrasto con i principi di correttezza, probità e civile convivenza, individuando quali condotte rilevanti per l'applicazione del medesimo codice quelle riconducibili ad un evento calcistico che violino taluno di detti principi;
 - subordini l'acquisizione dei medesimi titoli alla accettazione, da parte degli utenti, del medesimo codice;
 - preveda, in caso di sua violazione, la applicazione, in relazione alla natura ed alla gravità dei fatti e delle condotte, dell'istituto del "gradimento" quale sospensione temporanea del titolo di accesso, il suo ritiro definitivo e il divieto di acquisizione di un nuovo titolo.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Commerciale:
 - Biglietti e abbonamenti (Ticketing) – definizione
 - Biglietti e abbonamenti (Ticketing) - gestione
- Marketing & Comunicazione:
 - Gestione eventi esterni
 - Canali di comunicazione e pubblicità



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Comunicazione interna ed esterna
- Amministrazione sportiva:
 - Gestione delle relazioni istituzionali anche sportive (omaggi)
- Attività sportiva:
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva – sostenitori
 - Stewarding – Gestione
 - Gestione delle attività preliminari alla tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare
 - Tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare (prima dell'evento)
 - Tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare (durante l'evento)
 - Gradimento

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Processo Commerciale

In relazione alle disposizioni vigenti in materia di distribuzione di biglietti di ingresso si rimanda al Protocollo “Gestione delle attività commerciali”, e alla Ticketing Policy - Gestione della biglietteria riservata allo staff, ai partner esterni e dotazioni biglietti omaggio relativamente alle parti dedicate alla vendita e alla concessione dei biglietti e titoli di accesso allo stadio.

Processo Marketing & Comunicazione

In rapporto alle dichiarazioni di dirigenti, tesserati e soci della Società che costituiscano apologia o incentivo ai fatti di cui sopra, la Società si affida a un meccanismo preventivo e ad uno sanzionatorio.

In primo luogo, si fornisce indicazione di agile consultazione di tutte le attività vietata e delle relative sanzioni a tutti i possibili soggetti attivi dell'illecito, di modo che costoro non possano ignorare le conseguenze delle loro azioni.

In secondo luogo, è stato implementato un sistema sanzionatorio (mutuato, con i dovuti adeguamenti, da quello descritto nel presente Modello), capace di reprimere le condotte illecite, secondo il criterio di proporzionalità e sussidiarietà.

Inoltre, la funzionalità del sistema di prevenzione e repressione è costantemente valutata da parte dell'ODG, nell'ottica di affinare ogni singola procedura e garantire una progressione virtuosa.

Per la prevenzione di comportamenti minacciosi e offensivi all'interno dello Stadio previsti dall'art. 25 CGS FIGC, valgono le indicazioni fornite nel Processo Attività Sportiva. Si aggiunge solo che, ove possibile, la Società terrà traccia video e audio di tutti gli episodi rilevanti, in maniera da facilitare il più possibile l'identificazione dei soggetti coinvolti e l'operato della pubblica Autorità.

Amministrazione Sportiva

In relazione alla gestione degli omaggi da erogare alle istituzioni anche sportive, si rimanda alla Procedura “Ticketing Policy - Gestione della biglietteria riservata allo staff, ai partner esterni e dotazioni biglietti omaggio”.

Processo Attività sportiva (Gestione evento partita)

Per un efficace controllo è prevista l'instaurazione di una cooperazione tra il Delegato ai Rapporti con la Tifoseria (SLO), il Delegato Sicurezza Stadio e tutti referenti della gestione evento partita (per il dettaglio si



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

rimanda allo specifico organigramma partita predisposto per ogni singolo evento). Ciò permette di monitorare le attività dei gruppi di tifosi più consistenti e noti, come di riscontrare e seguire la nascita di eventuali nuove aggregazioni.

In primo luogo, tramite il Codice di condotta e regolamentazione per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale Milano S.p.A. e il Regolamento d'uso dello Stadio, si forniscono indicazioni di agile consultazione di tutte le attività vietate e delle relative sanzioni a tutti i possibili soggetti attivi dell'illecito (spettatori), di modo che costoro non possano ignorare le conseguenze delle loro azioni.

In relazione all'introduzione nello stadio di materiale pirotecnico o comunque idoneo ad offendere, in relazione agli emblemi ed alle frasi oltraggiose o minacciose, la Società, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, ha sviluppato un sistema di controllo trasversale alle varie funzioni coinvolte.

In prima battuta si segnala che la gestione della prevenzione è affidata al Gruppo Operativo di Sicurezza (di seguito "G.O.S") organo collegiale presieduto dal Responsabile dell'ordine pubblico (Funzionario delegato dal Questore per la manifestazione) che prevede tra i suoi componenti il Delegato Sicurezza Stadio della Società e suo Vice-Delegato nonché i responsabili delle Forze dell'Ordine coinvolte (Carabinieri, GdF, VVFF, Polizia Locale), il Responsabile del Servizio Sanitario, il Rappresentante di M-I Stadio e infine un delegato della società ospite.

Il G.O.S ha le funzioni di:

- prima dell'evento, verificare che ci siano le condizioni di sicurezza necessarie all'apertura degli ingressi
- durante l'evento, supervisionare il mantenimento delle condizioni di sicurezza;
- dopo l'evento, coordinare e supervisionare le operazioni di deflusso del pubblico.

Per l'attuazione delle funzioni di cui sopra il G.O.S si avvale delle Forze dell'Ordine e di personale qualificato e formato (i c.d. "steward").

In particolare, in merito ai rischi di cui al presente paragrafo, le attività delle forze dell'ordine e degli steward prevedono:

- Procedura di bonifico stadio: Prima dell'apertura al pubblico, gli steward preposti effettuano insieme alle forze dell'ordine un'ispezione preventiva dell'intero impianto sportivo finalizzata anche a garantire la rimozione di eventuali oggetti illeciti o proibiti.
- Procedura di prefiltraggio: prima dell'accesso allo stadio e in prossimità degli ingressi, gli steward provvedono a verificare il possesso di regolare titolo d'accesso e la conformità dell'intestazione del titolo di accesso alla persona che lo possiede.
- Procedura di filtraggio: gli steward provvedono a controllare il rispetto del "Regolamento d'uso" dello stadio finalizzato a evitare l'introduzione di oggetti o sostanze illecite, proibite, o comunque pericolose per la pubblica incolumità, effettuando il sommario controllo visivo delle persone e delle borse o degli oggetti portati e procedendo al controllo visivo degli stessi, anche con l'ausilio di metal detector portatili. Gli steward che hanno fatto il corso specifico possono anche eseguire l'attività di "pat down" sullo spettatore. Ogni soggetto avrà l'obbligo di riferire alla figura di riferimento (il soggetto gerarchicamente superiore o, per gli steward, il coordinatore di riferimento).



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Tale attività prosegue anche durante lo svolgimento del match ed è garantito anche un canale di dialogo via radio anche tra gli steward e il G.O.S (trovandosi costoro in posizione privilegiata e idonea a individuare con chiarezza la localizzazione di comportamenti illeciti).

La reazione ai comportamenti illeciti è sviluppata su diversi piani di intervento.

Innanzitutto, come previsto dallo stesso CGS FIGC, prima dell'inizio di ogni partita, la Società comunica, tramite gli altoparlanti, le sanzioni a cui essa deve sottostare in caso di violazioni commesse dalla propria tifoseria.

Tali segnalazioni potranno essere riprodotte in caso di individuata violazione e potranno essere accompagnate dalla chiara indicazione della localizzazione del settore dei soggetti che stanno tenendo il comportamento illecito.

A seconda delle dimensioni della violazione e tenute in debita considerazione le possibili conseguenze, anche in termini di incolumità personale, di un intervento diretto, la Società potrà far intervenire gli steward per porre fine alla violazione. In questo caso, richiamato il trasgressore all'osservanza dell'obbligo o del divieto, gli steward possono anche invitare il contravventore a lasciare l'impianto; in caso di rifiuto dello spettatore che viola il regolamento d'uso dell'impianto, lo stesso steward segnala il comportamento alle forze dell'ordine che prendono i provvedimenti necessari.

Le indicazioni di metodo ed operative qui fornite possono essere applicate anche nelle aree circostanti dello stadio, nei limiti in cui sia ragionevolmente possibile pretendere un'attivazione del personale della Società.

In ogni caso di verifica di disordini di portata significativa, sarà cura della Società di indicare, anche fornendo eventuali materiali fotografici e video utilizzabili, alle competenti Autorità i soggetti che si sono resi responsabili delle violazioni.

Ulteriori presidi consistono in:

- Utilizzo di ingressi riservati per le tifoserie (sia propria che ospite) con controlli capillare sui gruppi organizzati;
- Utilizzo di spalti riservati per le tifoserie: 2° anello verde per la tifoseria interista (la gestione del settore è a sé stante e monitorata direttamente dalle Forze dell'Ordine) e 3° anello per i tifosi ospiti (presidiato dalla squadra di sicurezza – steward formati appositamente – e supervisionato direttamente dalle Forze dell'Ordine)
- Procedure gestione emergenze (emergenze dovute a scontri tra i tifosi, emergenze dovute alla presenza di oggetti pericolosi o sospetti, ecc....) che indicano le attività da svolgere per la gestione sia della segnalazione sia dell'evacuazione.

Infine, la Società si è dotata di "Codice di Condotta e Regolamentazione per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale di Milano S.p.A." in forza del quale Inter è titolare del diritto di inibire l'accesso – alle manifestazioni calcistiche svolte nella struttura occupata e/o utilizzata da Inter per le proprie gare casalinghe – delle persone che pongano in essere condotte in violazione del "Regolamento d'uso dello Stadio" e dello stesso "Codice di Condotta e Regolamentazione".



2.2 COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI (ART. 28 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- impedire il compimento di ogni condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine anche etnica, condizione personale o sociale ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori da parte di calciatori, dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 CGS FIGC;
- impedire l'introduzione o l'esibizione negli impianti sportivi, da parte dei propri sostenitori, di disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni di discriminazione;
- impedire cori, grida e ogni altra manifestazione che siano, per dimensione e percezione reale del fenomeno, espressione di discriminazione;
- impedire dichiarazioni e comportamenti dei propri dirigenti, tesserati, soci e non soci di cui all'art. 2, comma 2 CGS FIGC che, in qualunque modo, possano contribuire a determinare fatti di discriminazione o ne costituiscano apologia;
- avvertire il pubblico delle sanzioni previste a carico della società in conseguenza del compimento da parte dei sostenitori di comportamenti discriminatori.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Marketing & Comunicazione:
 - Gestione eventi esterni
 - Canali di comunicazione e pubblicità
 - Comunicazione interna ed esterna
- Attività sportiva:
 - Organizzazione prima squadra e incontri
 - Organizzazione settore femminile e giovanile
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva – sostenitori
 - Stewarding – Gestione
 - Tutela dell'ordine pubblico in occasione delle gare (durante l'evento)
 - Gradimento

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Processo Marketing & Comunicazione

La Società diffonde anche tra i propri dirigenti, adeguata informativa relativa alle condotte illecite, in modo da prevenire qualsiasi dichiarazione possa essere intesa come inneggiante alla discriminazione. Ogniqualvolta sia necessario, il Responsabile di competenza provvederà ad emanare un comunicato stampa che possa rendere evidente la presa di distanza della Società da qualsiasi atto di discriminazione.

Inoltre, anche ai fini della lotta al reato di razzismo e xenofobia, la Società nella gestione della comunicazione esterna e nei rapporti con i media vieta ogni attività volta a diffondere la propaganda o l'incitamento comportando il rischio di minimizzare in modo grave, negare o esaltare la Shoah, i crimini di genocidio, i



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

crimini contro l'umanità e i crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale (ratificato ex Legge 232/1999).

L'ODG vigila, da ultimo, per valutare l'efficacia del descritto sistema di azione, anche alla luce di possibili mutamenti normativi o organizzativi, all'interno della Società.

Processo Attività sportiva (Gestione evento partita)

In primo luogo, in ottica preventiva, è da annoverare la redazione e diffusione del Codice Etico, del Regolamento d'Uso dello Stadio e delle Linee Guida antirazzismo⁹ della Società. Tali testi precettivi sono portatori di valori di tolleranza e integrazione contrari a quelli sanzionati dall'articolo in esame. La circolazione del Codice Etico e delle Linee Guida antirazzismo tra tutti i dipendenti e collaboratori della Società costituisce, quindi, sin dall'inizio del rapporto lavorativo, un chiaro segnale dell'impegno della Società nella lotta alla discriminazione.

Da un punto di vista procedurale e pratico, la Società, tramite il proprio personale addetto allo Stadio, attraverso gli steward e nel costante coordinamento con le Forze dell'Ordine, svolge controlli sui tifosi che accedono allo Stadio. Tali controlli si risolvono in tre stadi differenziati di verifica.

Un primo controllo avviene al di fuori del perimetro esterno dello Stadio. In tale fase viene compiuta una disamina del titolo di accesso del tifoso e la verifica della corrispondenza dell'intestazione del titolo ai dati riportati su un documento di identità dell'interessato. In aggiunta, viene compiuta un controllo visivo e, ove necessario, materiale, degli oggetti che vengono introdotti allo stadio. Si tratta, quindi, del controllo di eventuali striscioni, volantini, manifesti, liquidi e solidi trasportati dai tifosi entro il perimetro dello Stadio.

In merito si specifica che sono accettati striscioni, cartelli, stendardi o qualsiasi altro materiale stampato o scritto solo previa esplicita autorizzazione rilasciata dal G.O.S. dietro richiesta della Società alla quale gli interessati devono preventivamente rivolgersi e far pervenire l'apposita prescritta documentazione; tale materiale, ove autorizzato, non potrà comunque essere esposto in spazi diversi da quelli indicati dalla Società e dovranno essere rimossi al termine della manifestazione

Una seconda fase di controllo avviene immediatamente prima dei "tornelli" ove è necessario il passaggio del titolo di accesso nell'apposito lettore ottico. In tale situazione il personale addetto svolge un controllo materiale e visivo analogo a quello già descritto. Detto controllo avviene su un numero più limitato di soggetti e consente, quindi, nella logica della successiva approssimazione, di individuare quanto non sia stato potuto possibile percepire e bloccare nel controllo precedente.

Da ultimo, è previsto un ulteriore controllo del titolo di accesso al momento dell'accesso alle tribune, con contestuale passaggio del titolo di accesso in apposito lettore ottico (ove previsto). Il passaggio viene materialmente effettuato dal personale addetto dalla Società, per scongiurare comportamenti elusivi e fraudolenti.

In adesione alle prescrizioni del CGS FIGC, la Società adempie all'obbligo di segnalazione delle sanzioni comminate alla Società stessa per i comportamenti discriminatori dei tifosi. È proposito della Società valutare se, in caso di attività discriminatoria, possa avere effetto positivo una reiterazione dell'avvertimento, con espressa richiesta ai tifosi di interrompere il comportamento illecito.

⁹ Si veda Allegato n. 6



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

In ogni caso, la Società intende collaborare attivamente con le Forze dell'Ordine per la minimizzazione e la repressione dei fenomeni in analisi. Qualsiasi ripresa audio e video che sia nella disponibilità della Società e possa essere utile all'identificazione e/o al penale perseguimento degli autori della discriminazione sarà messa a disposizione delle Autorità. Rispetto a un intervento diretto repressivo dei comportamenti illeciti, esso potrà essere svolto solo ove non sussista un concreto rischio di lesione per la vita e l'incolumità del personale e degli spettatori. È, infatti, volontà della Società garantire nella massima misura la sicurezza dei beni giuridici primari degli uomini presenti allo Stadio, in un'ottica di tutela rafforzata dei massimi valori costituzionali.

Infine, la Società si è dotata di "Codice di Condotta e Regolamentazione per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale di Milano S.p.A." in cui sono definiti inoltre i principi e le regole comportamentali a cui i tifosi devono attenersi e che mirano a contrastare anche qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o, comunque, inneggiante a comportamenti discriminatori.

Quanto appena espresso deve essere letto alla luce e deve essere inteso come completamento di quanto espresso in relazione a quanto analizzato nel par. 2.1.

2.3 DOVERI GENERALI DI COMPORTAMENTO E RISERVATEZZA (ART. 4 e ART. 22 c.1 e c.2 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- osservare lo Statuto FIGC, il CGS FIGC, le Norme Organizzative Interne FIGC (NOIF) nonché delle altre norme federali ed i principi della lealtà, della correttezza e della probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva;
- astenersi dal comunicare a terze informazioni riguardanti indagini o procedimenti disciplinari in corso;
- inviare un proprio rappresentante, in caso di convocazione da parte degli Organi della Giustizia Sportiva;
- astenersi dall'intrattenere rapporti di abitudine o, comunque, diretti al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva, con i componenti degli organi della giustizia sportiva e gli associati della Associazione Italiana Arbitri (AIA).

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogati ed identificati nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Marketing & Comunicazione:
 - Canali di comunicazione e pubblicità
 - Comunicazione interna ed esterna
- Amministrazione sportiva:
 - Gestione Licenze, Autorizzazioni e Comunicazioni - Organismi Sportivi
- Amministrazione e Contabilità:
 - Amministrazione e Contabilità - Altri adempimenti amministrativi e contabili
- Legale e Societario:



- Gestione contenziosi (sportivi)

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Processo Marketing & Comunicazione

Il modello predisposto prevede la diffusione di un'informativa sul divieto in esame, a favore di tutti i soggetti che con maggiore probabilità possano integrare l'illecito. Il riferimento è ai tesserati, ai soggetti di vertice aventi rapporti con la stampa, ai componenti dell'Ufficio Stampa.

In generale, è previsto di limitare soggettivamente il novero delle persone informate dell'esistenza di procedimenti e titolate ad ottenere informazioni relativamente agli stessi, per il dettaglio si veda la Communication Policy.

Il controllo e monitoraggio delle informazioni diffuse è affidato all'Ufficio Stampa, che potrà relazionarsi, per un controllo incrociato, con l'Ufficio Legale e con i professionisti esterni, per avere conto dei procedimenti federali in atto. Detto Ufficio Stampa verificherà le dichiarazioni rese anche attraverso mezzi di comunicazione non tradizionali, quali i social media, sia della Società che personali del dichiarante (nei limiti in cui un simile controllo possa essere svolto in base alla legge). Esiste inoltre una procedura ad hoc per la regolamentazione dell'uso dei social media e, in generale, degli strumenti di comunicazione di nuova generazione (Linee Guida per un utilizzo corretto dei Social Media).

In aggiunta, è stato dato conto ai predetti soggetti dell'esistenza della presente procedura di controllo, al fine di ottenere un effetto general-preventivo e dissuasivo.

Da ultimo, la vigilanza sull'osservanza e sull'adeguamento della presente procedura viene affidato all'ODG.

Si segnala che è prassi contrattuale della Società, richiedere, in sede di assunzione, la sottoscrizione di apposito non-disclosure agreement, riguardante tutte le informazioni comunque conosciute in connessione con la prestazione lavorativa.

Processi Amministrazione Sportiva, Amministrazione e Contabilità e Legale e Societario

Per assicurare una pronta reazione in caso di richieste e convocazioni da parte della federazione e, in generale, la correttezza e l'efficienza nei rapporti con la stessa, è previsto una cooperazione tra i dipartimenti interessati.

Il CEO Sport monitora i rapporti con la federazione, richiedendo, eventualmente, il parere e l'intervento dell'Ufficio Legale.

In ogni caso di necessità il CEO Sport direttamente o l'Ufficio Legale, se sollecitato, prende contatto con i professionisti esterni che curano il contenzioso sportivo e, in generale, i rapporti federali.

Sul funzionamento del descritto sistema vigila l'ODG, al quale vengono segnalati eventuali situazioni critiche o comportamenti scorretti.

Per la prevenzione e repressione di illecite relazioni con soggetti dell'ordinamento federale, la Società ha predisposto un sistema sinergico tra i vari dipartimenti.

In linea generale, si prevede la diffusione tra possibili soggetti attivi, con adeguate informative (eventualmente inserite sul supporto informatico aziendale e richiamate con e-mail apposite), dell'indicazione di rapporti illeciti e delle correlative sanzioni per il soggetto attivo e la Società.



Il CEO Sport monitora la situazione, eventualmente interagendo con l'Ufficio Stampa per avere pronta notizia di qualsiasi dichiarazione, notizia o indizio di attività non autorizzate.

In caso di situazioni che appaiano illecite o a rischio di illecito viene data notizia alla Direzione Risorse Umane e all'ODG, in maniera tale da assicurare la diffida dei soggetti e l'interruzione o prevenzione della violazione.

Viene richiamato in toto quanto previsto in relazione alla prevenzione dei reati corruttivi, in particolare, in tema di gestione degli omaggi e tracciabilità dei flussi finanziari (si vedano i relativi protocolli di decisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01).

2.4 ANTIDOPING ART. 22 c.4 CGS FIGC

In base a tale disposizione le società devono:

- astenersi dal possedere sostanze proibite dalle norme antidoping in luoghi o locali nella propria disponibilità, come definito e disciplinato dalla normativa antidoping del Coni.

Si ricorda che, il possesso è da intendersi come controllo esclusivo delle sostanze (possesso effettivo) o come conoscenza della presenza della sostanza vietata unitamente all'intenzione di farne uso (possesso presunto).

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Attività sportiva:
 - Organizzazione prima squadra e incontri
 - Organizzazione settore femminile e giovanile
 - Gestione degli adempimenti medico sportivi

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Processo Attività sportiva (Medicina dello sport)

In primo luogo, in ottica preventiva, è da annoverare la redazione e diffusione del Codice Etico della Società. Tale testo precettivo è portatore di valori legati alla salvaguardia della salute dei calciatori ed alla correttezza delle competizioni sportive contrari a quelli sanzionati dall'articolo in esame. La circolazione del Codice Etico tra tutti i dipendenti e collaboratori della Società costituisce, quindi, sin dall'inizio del rapporto lavorativo, un chiaro segnale dell'impegno della Società nella lotta al doping.

Il modello predisposto prevede quindi la diffusione di un'informativa sul divieto in esame, a favore di tutti i soggetti che con maggiore probabilità possano integrare l'illecito. Il riferimento è ai tesserati, ed in particolare ai giocatori al Direttore dell'Area Medica e a tutto lo staff medico.

Il Regolamento interno tesserati individua le regole di comportamento e le responsabilità in capo ai Calciatori nella loro attività sportivo-professionale e in quella privata cui, in caso di violazioni, corrispondono le relative sanzioni. Il Regolamento interno contiene un'intera parte dedicata all'Assistenza Sanitaria che identifica obblighi dei Calciatori, con il supporto del Medical Staff, ed i divieti contro ogni forma di "doping", anche inconsapevole.

I presidi di cui sopra sono diretti ad ottenere un effetto general-preventivo e dissuasivo.



La Società applicherà, attraverso l'ODG, il meccanismo sanzionatorio elaborato prevedendo sanzioni proporzionate all'entità ed agli effetti dell'attività illecita commessa.

L'ODG vigila sull'attuazione e adeguamento delle presenti prescrizioni, in modo da garantire una perdurante efficacia del Modello di prevenzione. La Società garantirà la massima collaborazione agli Organi della Giustizia Sportiva in qualsiasi caso di richiesta di informazioni o comunque di supporto.

2.5 DICHIARAZIONI LESIVE (ART. 23 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- impedire ai propri dirigenti, tesserati e soggetti di cui all'art. 2, comma 2 del CGS FIGC di esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, società, organismi operanti nell'ambito del CONI, della FIGC, dell'UEFA o della FIFA. Ai fini del presente articolo, la dichiarazione è considerata pubblica quando è resa in pubblico o per i destinatari, il mezzo o le modalità della comunicazione è destinata ad essere conosciuta o possa essere conosciuta da più persone.

Costituisce attenuante e, in casi particolari, esimente la pubblica dissociazione della società dalla dichiarazione lesiva.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Marketing & Comunicazione:
 - Gestione eventi esterni
 - Canali di comunicazione e pubblicità
 - Comunicazione interna ed esterna

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Processo Marketing & Comunicazione

Il modello predisposto prevede la diffusione di un'informativa sul divieto in esame, a favore di tutti i soggetti che con maggiore probabilità possano integrare l'illecito. Il riferimento è ai tesserati, ai soggetti di vertice aventi rapporti con la stampa, ai componenti dell'Ufficio Stampa.

Detto Ufficio Stampa verifica le dichiarazioni rese anche attraverso mezzi di comunicazione non tradizionali, quali i social media, sia della Società che personali del dichiarante (nei limiti in cui un simile controllo possa essere svolto in base alla legge). Esiste una procedura ad hoc per la regolamentazione dell'uso dei social media e, in generale, degli strumenti di comunicazione di nuova generazione (Linee Guida per un utilizzo corretto dei Social Media).

La verifica riguarda, in primo luogo, la veridicità del contenuto delle dichiarazioni e, di conseguenza, la contenenza formale delle espressioni utilizzate, per il dettaglio si veda la Communication Policy.

In aggiunta, è dato conto ai predetti soggetti dell'esistenza della presente procedura di controllo, al fine di ottenere un effetto general-preventivo e dissuasivo.

Da ultimo, la vigilanza sull'osservanza e sull'adeguamento della presente procedura viene affidato all'ODG.



In aggiunta a quanto sopra, l'Ufficio Stampa, per il caso di accertate violazioni, si attiverà prontamente al fine di integrare i presupposti dell'attenuante/esimente della dissociazione della Società dalle dichiarazioni lesive.

Si segnala che è prassi contrattuale della Società, richiedere, in sede di assunzione, la sottoscrizione di apposito non-disclosure agreement, riguardante tutte le informazioni comunque conosciute in connessione con la prestazione lavorativa.

2.6 DIVIETO DI SCOMMESSE (ART. 24 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- vietare ai dirigenti, ai soci e ai tesserati delle società appartenenti al settore professionistico di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, anche presso i soggetti autorizzati a riceverle, che abbiano ad oggetto risultati relativi ad incontri ufficiali organizzati nell'ambito della FIGC, della FIFA e della UEFA ai dirigenti, ai soci e ai tesserati delle società appartenenti al settore professionistico è fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, anche presso i soggetti autorizzati a riceverle, che abbiano ad oggetto risultati relativi ad incontri ufficiali organizzati nell'ambito della FIGC, della FIFA e della UEFA;
- vietare ai dirigenti, ai soci e ai tesserati delle società appartenenti al settore dilettantistico e al settore giovanile di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, presso i soggetti non autorizzati a riceverle, che abbiano ad oggetto risultati relativi ad incontri ufficiali organizzati nell'ambito della FIGC, della FIFA e della UEFA. Agli stessi è fatto, altresì, divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o indirettamente, presso soggetti autorizzati a riceverle relativamente a gare delle competizioni in cui militano le loro squadre;
- vigilare affinché i soggetti di cui all'art. 2 CGS FIGC adempiano all'obbligo di denuncia alla Procura federale della FIGC in relazione a scommesse non autorizzate, compiute o non ancora compiute, di cui siano comunque venuti a conoscenza.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Attività sportiva:
 - Organizzazione prima squadra e incontri
 - Organizzazione settore femminile e giovanile
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - Altre squadre e arbitri

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Attività sportiva (Divieto di scommesse)

In primo luogo, Il Regolamento interno tesserati individua le regole di comportamento e le responsabilità in capo ai Calciatori nella loro attività sportivo-professionale e in quella privata cui, in caso di violazioni, corrispondono le relative sanzioni. Il Regolamento interno contiene apposita clausola etica relativa a Giochi di azzardo, divieto di scommesse ed obbligo di denuncia per illeciti sportivi.

Secondariamente, la Società intende diffondere tra i possibili soggetti attivi dell'illecito un'informativa relativa alle pratiche vietate. In aggiunta a ciò, sarà valutata a cura dell'Ufficio Stampa, eventualmente in



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

collaborazione con gli altri Dipartimenti interessati, l'opportunità di diffondere comunicati di aggiornamento su processi penali e di Giustizia Sportiva in atto in relazione alle violazioni in parola (anche commesse da soggetti diversi e non collegati alla Società). Inoltre, verrà data notizia dell'esistenza e operatività della presente procedura di controllo.

Lo scopo di quanto sopra è quello di ottenere un effetto general-preventivo e scoraggiare la commissione di illeciti.

Da altro punto di vista, la Società intende prendere contatto con gli enti che gestiscono servizi di scommessa in modo da essere prontamente portata a conoscenza ove vengano registrate scommesse che per volume, provenienza o per qualsiasi altro carattere risultino anomale e siano ricollegabili alla Società stessa.

L'ODG vigilerà sull'attuazione e adeguamento delle presenti prescrizioni, in modo da garantire una perdurante efficacia del modello. La Società garantirà la massima collaborazione agli Organi della Giustizia Sportiva in qualsiasi caso di richiesta di informazioni o comunque di supporto.

La Società rende noto ai soggetti di cui all'art. 2 CGS FIGC degli obblighi di denuncia a loro carico e delle conseguenti sanzioni irrogabili alla Società stessa.

2.7 ILLECITO SPORTIVO (ART. 30 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- impedire che, con qualsiasi mezzo, siano compiuti atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione ovvero ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica (tali comportamenti costituiscono, propriamente, illecito sportivo). Si deve trattare di atti compiuti nel nome o nell'interesse della Società;
- vigilare affinché i soggetti di cui all'art. 2 CGS FIGC adempiano all'obbligo di denuncia alla Procura federale della FIGC in relazione a scommesse non autorizzate, compiute o non ancora compiute, di cui siano comunque venuti a conoscenza.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Attività sportiva:
 - Organizzazione prima squadra e incontri
 - Organizzazione settore femminile e giovanile
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva - Altre squadre e arbitri

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Attività sportiva (Divieto di illecito sportivo)

In primo luogo, Il Regolamento interno tesserati individua le regole di comportamento e le responsabilità in capo ai Calciatori nella loro attività sportivo-professionale e in quella privata cui, in caso di violazioni, corrispondono le relative sanzioni. Il Regolamento interno contiene apposita clausola etica relativa a Giochi di azzardo, divieto di scommesse ed obbligo di denuncia per illeciti sportivi.



Secondariamente, la Società intende diffondere informativa delle attività vietate tra i possibili soggetti attivi dell'illecito. Tale diffusione si aggiunge alla distribuzione (in forma cartacea e anche attraverso supporti multimediali) del Codice Etico adottato dalla Società.

Ulteriormente la Società darà risalto ai procedimenti disciplinari, civili e penali collegati agli illeciti in esame riguardanti soggetti terzi.

I presidi di cui sopra sono diretti ad ottenere un effetto general-preventivo e dissuasivo.

La Società applicherà, attraverso l'ODG il meccanismo sanzionatorio elaborato in ottemperanza alle prescrizioni del presente Modello di prevenzione, prevedendo sanzioni proporzionate all'entità ed agli effetti dell'attività illecita commessa.

Da ultimo, l'ODG vigilerà affinché il sistema di presidi delineato rimanga attuale e sia, se necessario ed in rapporto alle violazioni riscontrate ed alla loro gravità, aggiornato.

La Società rende noto ai soggetti di cui all'art.2 CGS FIGC degli obblighi di denuncia a loro carico e delle conseguenti sanzioni irrogabili alla Società stessa.

2.8 VIOLAZIONI IN MATERIA GESTIONALE ED ECONOMICA (ART. 31 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- produrre i documenti richiesti dagli Organi della Giustizia Sportiva, dalla COVISOC e dagli altri organi di controllo della FIGC, nonché dagli altri organismi competenti al rilascio di licenze UEFA e FIGC;
- astenersi dal fornire informazioni mendaci, reticenti o parziali ai predetti soggetti, nonché astenersi dall'alterare o falsificare la documentazione di cui sopra;
- rispettare la normativa federale in materia gestionale ed economica ed eseguire le decisioni degli organi federali competenti nelle predette materie;
- astenersi dal compiere atti diretti ad ottenere l'iscrizione a una competizione, cui non avrebbero potuto essere ammesse sulla base delle disposizioni vigenti, mediante falsificazione dei propri documenti contabili o amministrativi o mediante qualsiasi altra attività illecita o elusiva;
- astenersi dal pattuire e/o corrispondere ai propri tesserati compensi, premi, indennità in violazione delle norme federali vigenti;
- astenersi dall'avvalersi di prestazioni di sportivi professionisti con cui non avrebbe potuto stipulare contratti sulla base delle disposizioni federali vigenti;
- rispettare il disposto dell'art. 94, comma 1 lett. a) NOIF e, dunque, astenersi dalla stipulazione di accordi tra società e tesserati che prevedano compensi, premi ed indennità in contrasto con le norme regolamentari, con le pattuizioni contrattuali e con ogni altra disposizione federale;
- rispettare il disposto dell'art. 16-bis, comma 1 NOIF, relativo al divieto di detenere partecipazioni o gestioni che determinino in capo al medesimo soggetto controlli diretti o indiretti in società appartenenti alla sfera professionistica o al campionato organizzato dal Comitato Interregionale;
- pagare le somme accertate dal Tribunale Federale a livello nazionale, in base all'art. 94-ter, comma 11 NOIF;
- dare esecuzione ai contratti conclusi con i tesserati;
- pagare entro 30 giorni le somme poste a carico delle stesse o di tesserati da parte degli Organi della Giustizia Sportiva o da collegi arbitrali competenti ai sensi delle norme federali.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Amministrazione sportiva:
 - Gestione Licenze, Autorizzazioni e Comunicazioni – PA
 - Gestione Licenze, Autorizzazioni e Comunicazioni - Organismi Sportivi
 - Gestione della compravendita dei diritti pluriennali alle prestazioni dei calciatori
- Attività sportiva:
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva
- Gestione Impianti (Stadio)
 - Gestione delle attività di competenza della Società nello stadio e dei rapporti con soggetti pubblici (richiesta autorizzazioni, adempimenti in materia di sicurezza pubblica)
- Amministrazione e Contabilità
 - Amministrazione e Contabilità - Altri adempimenti amministrativi e contabili
- Risorse Umane
 - Amministrazione e Gestione del personale

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Vale, in primo luogo, il richiamo ai principi generali di cui al precedente par. 2 del presente Modello.

In seconda battuta, la Società intende garantire il rispetto delle prescrizioni di cui sopra con la diffusione del Codice Etico dalla stessa adottato.

Per quanto, specificamente, attiene alla disciplina dei rapporti con la Giustizia Sportiva e con le istituzioni federali, si richiamano i principi d'azione e di controllo dettati, in termini generali, in relazione ai rapporti con la P.A. previsti nell'omonimo protocollo di decisione.

Gli obblighi nascenti dalle prescrizioni di cui all'art. 31, comma 9, CGS FIGC sono portati a conoscenza dei possibili soggetti attivi delle condotte illecite. In particolare, i soci di maggioranza sono resi edotti del divieto di detenere partecipazioni di controllo diretto o indiretto in più società professionistiche.

La Società garantisce una cooperazione tra i competenti uffici e la direzione amministrativa in modo da assicurare il pagamento delle somme di cui all'art. 31, comma 11, CGS FIGC.

Alle attività di cui sopra si aggiunge una triplice funzione svolta dall'ODG. L'ODG espletterà attività di controllo per verificare il rispetto delle presenti norme di comportamento. In caso di accertati inadempimenti o mancanza potrà richiedere l'avvio dell'iter disciplinare, definito nell'ambito del presente Modello.

Da ultimo l'ODG verificherà il costante aggiornamento del presente sistema di controlli, in modo da porre rimedio a eventuali prescrizioni inefficaci o di difficile attuazione, adeguando il Modello agli eventuali mutamenti societari od organizzativi.



2.9 DOVERI E DIVIETI IN MATERIA DI TESSERAMENTI, TRASFERIMENTI, CESSIONI E CONTROLLI SOCIETARI (ART. 32 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- vigilare affinché non vengano poste in essere, da parte dei propri tesserati, soci e non soci di cui all'art. 1 bis comma 5 CGS FIGC, dirigenti attività, comunque, attinenti al trasferimento, alla cessione di contratto o al tesseramento di calciatori e tecnici, a favore di società o soggetti terzi;
- vigilare affinché vengano rispettate le disposizioni federali e i regolamenti delle competenti Leghe, in relazione al trasferimento, alla cessione del contratto, al tesseramento di calciatori, con prevenzione dell'uso e dell'ottenimento di attestazione o certificazione di cittadinanza false o alterate, al fine di eludere le norme in materia di ingresso in Italia e di tesseramento di calciatori extracomunitari;
- adempiere agli obblighi di comunicazione e di deposito nei termini fissati dalle disposizioni federali in materia di controllo delle società professionistiche o di ammissione ai campionati professionistici o di rilascio di licenze FIGC;
- garantire il rispetto degli obblighi di comunicazione e di deposito nei termini fissati dalle disposizioni di ammissione ai campionati nazionali e regionali dilettantistici emanati dalla L.N.D.
- garantire il rispetto dell'art. 102, comma 4 NOIF, relativo al tesseramento ed alla cessione di contratto di calciatore proveniente o provenuto da Federazione estera;
- astenersi dal far partecipare in competizioni sportive calciatori sotto falso nome o che, comunque, non abbiano titolo per prendervi parte;
- garantire il rispetto delle disposizioni in materia di incentivazione e promozione dei giocatori locali;
- astenersi, senza giusta causa, dal recedere da un contratto di prestazione sportiva o dall'interrompere l'esecuzione dello stesso;

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Amministrazione sportiva:
 - Gestione della compravendita dei diritti pluriennali alle prestazioni dei calciatori
- Attività sportiva:
 - Organizzazione settore femminile e giovanile
 - Gestione dei rapporti con soggetti terzi nell'ambito dell'attività sportiva
- Risorse Umane
 - Amministrazione e Gestione del personale

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

In primo luogo, si rimanda al protocollo di decisione "Cessione/ Acquisti dei diritti pluriennali dei calciatori che regola le attività attinenti al trasferimento, alla cessione di contratto o al tesseramento di calciatori e la gestione dei relativi intermediari.

Inoltre, è stata pianificata la diffusione, nei dipartimenti di competenza, di un'informativa sui comportamenti vietati e fonte di responsabilità ai sensi del CGS FIGC.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

In particolare, nell'ambito di una riorganizzazione del settore amministrativo/contabile, è in atto una proceduralizzazione dell'attività, diretta ad assicurare un maggiore controllo su:

- adempimenti da evadere;
- modalità e tempistiche di azione;
- attività effettivamente svolte (in modo da tenere traccia di tutte le operazioni più rilevanti svolte, anche a fini di prova).

Il settore giovanile, a sua volta, ha elaborato un protocollo specifico, "Scuole calcio e altre iniziative sportive" per lo svolgimento delle attività ove esiste il rischio di violazione delle norme del CGS FIGC. Tale protocollo ha una funzione e un'applicazione di natura preventiva, in maniera da minimizzare la probabilità di illecito.

Vale, anche in questa sede, il richiamo alle procedure elaborate per l'eliminazione del rischio di comportamenti corruttivi e, comunque, orientati all'offesa del patrimonio.

Sarà implementato un sistema che permetta, nelle situazioni maggiormente complesse, la collaborazione dei vari dipartimenti, in modo da ottenere l'analisi e la soluzione della problematica con tutela di tutti gli interessi (economici, giuridici, sportivi) esistenti.

La Società si vale già della collaborazione di professionisti esterni che si occupano della gestione, da un punto di vista giuridico, del settore sportivo (in primo luogo la redazione e verifica di conformità alle prescrizioni di legge dei contratti dei dipendenti calciatori professionisti).

È intenzione della Società mantenere e procedere a coordinare tale collaborazione esterna con le risorse interne all'azienda.

Da ultimo, esiste il generico presidio costituito dalla diffusione del Codice Etico e la costante attività di vigilanza da parte dell'ODG. Tale attività è rivolta al duplice obiettivo di (i) monitorare la costante diffusione e applicazione del MOG e (ii) assicurare l'aggiornamento del MOG e delle procedure e protocolli allo stesso collegati in caso di mutamenti normativi, accertata o probabile inefficacia, mutamenti dell'organizzazione interna.

2.10 INFRAZIONI RELATIVE AD EMOLUMENTI, RITENUTE, CONTRIBUTI E FONDO DI FINE CARRIERA (ART. 33 CGS FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- garantire il pagamento, nei termini fissati dalle disposizioni federali, degli emolumenti dovuti a favore di tutti i tesserati, lavoratori dipendenti e collaboratori addetti al settore sportivo, con contratti ratificati;
- garantire il pagamento, nei termini fissati dalle disposizioni federali, delle ritenute IRPEF, dei contributi INPS, del Fondo Fine Carriera, relativi agli emolumenti dovuti ai soggetti di cui al punto precedente;

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Amministrazione sportiva:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Gestione della compravendita dei diritti pluriennali alle prestazioni dei calciatori
- Risorse Umane
 - Amministrazione e Gestione del personale

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Per la corretta attuazione del processo di pagamento di emolumenti e contributi, si rimanda alla Procedura "Ricerca, selezione e gestione contrattuale dei rapporti di lavoro subordinato" e al protocollo di decisione "Cessione/ Acquisti dei diritti pluriennali dei calciatori che regola anche le attività attinenti anche al pagamento di calciatori e la gestione dei relativi intermediari.

Inoltre, è stata pianificata la diffusione, nei dipartimenti di competenza, di un'informativa sui comportamenti vietati e fonte di responsabilità ai sensi del CGS FIGC.

In particolare, nell'ambito di una riorganizzazione del settore amministrativo/contabile, è in atto una procedimentalizzazione dell'attività, diretta ad assicurare un maggiore controllo su:

- adempimenti da evadere;
- modalità e tempistiche di azione;
- attività effettivamente svolte (in modo da tenere traccia di tutte le operazioni più rilevanti svolte, anche a fini di prova).

Da ultimo, esiste il generico presidio costituito dalla diffusione del Codice Etico e la costante attività di vigilanza da parte dell'ODG. Tale attività è rivolta al duplice obiettivo di (i) monitorare la costante diffusione e applicazione del MOG e (ii) assicurare l'aggiornamento del MOG e delle procedure e protocolli allo stesso collegati in caso di mutamenti normativi, accertata o probabile inefficacia, mutamenti dell'organizzazione interna.

2.11 VIOLAZIONE DEL VINCOLO DI GIUSTIZIA (ART. 34 CGS – FIGC)

In base a tale disposizione le società devono:

- impedire comportamenti comunque diretti alla elusione e/o violazione dell'obbligo di cui all'art. 30, comma 2 dello Statuto FIGC relativo all'obbligo di accettare e riconoscere a piena e definitiva efficacia a qualsiasi provvedimento adottato dalla FIGC, dalla FIFA, dalla UEFA, dai suoi organi o soggetti delegati, nelle materie comunque riconducibili allo svolgimento dell'attività federale nonché nelle relative vertenze di carattere tecnico, disciplinare ed economico;
- impedire il ricorso all'autorità giudiziaria da parte della società stessa e da parte di tesserati avverso provvedimenti federali in materie riservate agli Organi della giustizia sportiva o devolute all'arbitro.

Rientrano nel campo di applicazione delle contromisure disciplinate all'interno del presente paragrafo i processi e le macro-attività di seguito riepilogate ed identificate nello specifico risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Legale e Societario
 - Gestione contenziosi (sportivi)

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

In primo luogo, è prevista la diffusione di adeguata informativa sulle attività illecite e vietate tra i dipartimenti interessati.

Come già segnalato in precedenza, la Società si vale, per il settore sportivo e in particolare per quanto riguarda la reazione a eventuali sanzioni e le conseguenti procedure giurisdizionali, della qualificata collaborazione di professionisti esterni.

È intenzione della Società proseguire sul percorso già avviato che vede qualsiasi decisione nella materia in esame preceduta da una consultazione tra i dipartimenti interessati (principalmente lo sportivo e il legale) e i professionisti esterni.

Tale cooperazione dovrebbe garantire una corretta impostazione e gestione delle vertenze, rispettosa del disposto dell'articolo in analisi.

A ciò si aggiunge l'attività ispettiva e, ove necessario, sanzionatoria dell'ODG che garantirà un puntuale rispetto della procedura indicata.



SEZIONE III - PARTE SPECIALE PREVENZIONE SAFEGUARDING

1 INTRODUZIONE

La Parte Speciale Prevenzione Safeguarding del Modello ha lo scopo di definire le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali possono essere commesse le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di illeciti o infrazioni derivanti da situazioni di abuso, violenza e discriminazione, la Società, oltre ad aver adottato il Codice Etico, l'Inter Child Policy e i Codici di Condotta (Staff, famiglia e accompagnatori e Norme di Comportamento giocatori/giocatrici agonistica e pre-agonistica), ha definito alcune procedure aziendali recanti presidi considerati rilevanti anche ai fini della prevenzione di eventuali atti d'abuso, violenza o discriminazione e sviluppato specifiche "contromisure" in base ai singoli rischi che possono coinvolgere direttamente o in modo oggettivo la Società.

Con riferimento a ciascuna area a rischio sono stati individuati i profili di rischio di commissione delle specifiche fattispecie di reato presupposto, individuati i soggetti a vario titolo coinvolti nella realizzazione delle attività, formulati principi di comportamento e di controllo per presidiare i rischi in oggetto ed individuate le modalità che devono essere osservate dai Destinatari del Modello per garantire un costante flusso informativo verso il Responsabile Safeguarding, affinché lo stesso possa efficacemente ed efficientemente svolgere la propria attività di controllo.

I principi su cui la Società si è basata nella redazione del sistema procedurale sono i seguenti:

- attribuzione formale dei ruoli e delle responsabilità;
- poteri di firma e i poteri autorizzativi interni: devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- separazione di compiti e funzioni: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- tracciabilità: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve a sua volta essere documentata attraverso la redazione di verbali;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti le attività aziendali devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della Direzione/Funzione interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica;
- riservatezza: l'accesso ai documenti già archiviati, è consentito al Responsabile della Direzione/Funzione e al soggetto da questi delegato. È altresì consentito al Responsabile Safeguarding, ai componenti dell'Organismo di Garanzia, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. L'accesso alle predette informazioni è altresì consentito alla Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding ed alla Procura Federale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Per ciascuna procedura rilevante ai sensi del Modello di Prevenzione Sportiva e Safeguarding è stato individuato un responsabile che garantisce il rispetto e l'applicazione delle regole di condotta e dei controlli definiti nel documento, ne cura l'aggiornamento e informa il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di fatti o circostanze significative riscontrate nell'esercizio delle attività a rischio di sua pertinenza, in conformità con quanto previsto nella Parte Generale. Tale soggetto, generalmente, coincide con il responsabile della Direzione/Funzione presso la quale si svolgono le attività di cui all'area a rischio o, comunque, una parte significativa di queste. È stato inoltre indentificato il Responsabile Tutela Minori quale referente con il compito di supervisionare, coordinare ed agevolare le attività svolte dai singoli responsabili delle procedure in ambito safeguarding al fine di agevolare l'attività di monitoraggio ed informazione nei confronti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.



2 PROCEDURE RILEVANTI E CONTROMISURE ADOTTATE

Di seguito si riporta l'elenco delle procedure rilevanti ai sensi del Modello di Prevenzione e Safeguarding, a cui si rimanda:

- Inter Child Policy
- Codice di Condotta Staff INTER SG
- Codice di Condotta Famiglie e accompagnatori
- Norme di comportamento giocatori e giocatrici – preagonistica
- Norme di comportamento giocatori e giocatrici – agonista
- Singoli contratti ed allegati stipulati con il personale dipendente rilevante ai fini degli aspetti di safeguarding
- Singoli contratti stipulati con i fornitori di servizi per i centri sportivi, il convitto ed Inter college
- Singoli contratti stipulati con gli sponsor
- Singoli contratti stipulati con psicologi
- Patto educativo di corresponsabilità
- Regolamento SYC
- Regolamento KYDC
- Regolamento Convitto e Inter College
- Mansioni e procedure educatori in Convitto
- Piano Educativo Integrato (PEI)
- Progetto formativo Inter College
- Programma Educational – Digital awareness
- Programma Formazione Progetto Educational (incluse Politica Equità ed Inclusione e Politica antirazzismo) per staff, giocatori, famiglie
- Protocollo “selezione assunzione o gestione del personale” del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo
- Protocollo “adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale”
- Protocollo “trasferte, spostamenti e logistica”

Il paragrafo successivo è dedicato alla trattazione dei casi nei quali il rischio di commissione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione può concretizzarsi facendo seguire responsabilità eventuali in capo alla Società.

Il presente Modello, nell'ambito degli aspetti di Safeguarding tende prudenzialmente ad instaurare un processo di prevenzione degli illeciti anche in caso di limitata responsabilità in capo alla Società per fatti altrui.

2.1 ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE (ART.3 LINEE GUIDA FIGC)

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) L'abuso psicologico
- b) L'abuso fisico
- c) La molestia sessuale
- d) l'abuso sessuale



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- e) la negligenza
- f) l'incuria
- g) l'abuso di matrice religiosa
- h) il bullismo, il cyberbullismo
- i) i comportamenti discriminatori

Le fattispecie sopra riportate sono state altresì dettagliatamente descritte all'interno della Sezione I – Capitolo 1 del presente Modello, cui si rimanda per ulteriore specificazione.

Rientrano nel campo delle contromisure disciplinate nel presente paragrafo i processi (di seguito riepilogati) identificati all'interno del risk assessment, cui si rimanda per maggiori dettagli sulle possibili occasioni di realizzazione delle infrazioni, sulla descrizione dei profili di rischio, nonché sulle Direzioni/Funzioni coinvolte nelle attività sensibili e nei processi in esame:

- Procedure di selezione del personale e staff (dipendenti, collaboratori, tesserati), contrattualistica e tesseramenti:
 - Segreteria Sportiva e Organizzazione Settore Giovanile (maschile e femminile)
 - Selezione/Assunzione personale dipendente e collaboratori
- Comportamenti dei giocatori tesserati
 - Gestione Generale dei comportamenti tenuti dai giocatori tesserati nell'ambito delle attività sportive
- Organizzazione Sportiva
 - Attività generale di Organizzazione a supporto dell'area sportiva
 - Attività di Coordinamento e Monitoraggio del Responsabile Tutela Minori con il supporto del Gruppo Sentinelle
- Rapporti Procuratori/Osservatori
 - Attività di Scouting e Negoziazione
- Rapporti con le Famiglie/soggetti delegati
 - Rapporti, Comunicazioni e Dialogo con le Famiglie/soggetti delegati-affidati
- Formazione/Informazione al Personale e Staff (Dipendenti, Collaboratori, Tesserati, Accompagnatori)
 - Gestione Programmi di Formazione a Personale e Staff (Dipendente e non)
- Attività in Trasferta e pernottamenti
 - Organizzazione e gestione trasferte
- Gestione spostamenti/trasferimenti in autobus (da/verso centri di allenamento, Villa Clerici)
 - Gestione trasferimenti giocatori tesserati per lo svolgimento di attività ordinarie Inter
- Gestione Centro Sportivo Interello/KYDC e Inter Youth Centre
 - Salute e sicurezza sul lavoro
 - Accesso alle strutture/utilizzo aree comuni di servizio
 - Trattamenti medico – fisioterapici
 - Gestione degli adempimenti medico – sportivi
 - Assistenza psicologi
 - Gestione delle attività di supporto psico-sociale
 - Allenamenti sportivi (uso palestra, campo da gioco, altre aree del Centro Sportivo), Preparazione e Performance
 - Organizzazione Primavera e Settore Giovanile (maschile e femminile)



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

- Gestione delle performance sportive
 - Accesso e Utilizzo spogliatoi/docce/bagni/stanze – zona dormitorio
- Gestione Centri Sportivi di proprietà di terzi
 - Salute e sicurezza sul lavoro
 - Accesso alle strutture/utilizzo aree comuni di servizio
 - Allenamenti Sportivi (uso palestra, campo da gioco, altre aree del Centro Sportivo), Preparazione e Performance
 - Organizzazione Settore Giovanile (maschile e femminile)
 - Gestione delle performance sportive
 - Accesso e Utilizzo spogliatoi/docce/bagni
- Gestione Villa Clerici - Inter College
 - Salute e sicurezza sul lavoro
 - Attività presso “Villa Clerici” e “Inter College” – gestione giocatori tesserati in convitto/scuola
- Gestione Scuole Calcio
 - Attività presso scuole calcio affiliate Inter
- Altre attività marketing/commerciali e di comunicazione
 - Attività e rapporti con gli Sponsor
 - Attività ed eventi commerciali con gli Sponsor
 - Attività di produzione contenuti comunicazione
 - Canali di comunicazione e pubblicità
 - Attività di distribuzione contenuti comunicazione
 - Comunicazione interna ed esterna
 - Utilizzo social media e strumenti di comunicazione
 - Utilizzo della Tecnologia e dei Social Media

La Società, rispetto alle esposte prescrizioni, ha elaborato il seguente modello di azione.

Procedure di selezione del Personale e Staff (dipendenti, collaboratori e tesserati), Contrattualistica e Tesseramenti

La procedura di selezione del personale è disciplinata dall'apposito protocollo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in uso alla Società denominato “Selezione, assunzione e gestione del personale” cui si rimanda. Per quanto riguarda la gestione dei tesseramenti si rimanda a quanto esplicitato all'interno della Sezione II, Capitolo 2, par. 2.9 del presente Modello.

Comportamenti dei giocatori tesserati

In tale processo rientrano tutte le condotte che caratterizzano lo svolgimento dell'attività sportiva da parte dei giocatori tesserati, sia *on the pitch* sia *off the pitch*, nei loro rapporti con lo staff tecnico e con il Personale impegnato nei diversi momenti che caratterizzano la giornata degli atleti.

La Società per regolare tali aspetti e per favorire il rispetto delle regole e garantire inclusività nei confronti di tutti i giocatori ha elaborato apposite “norme di comportamento” (allegato 9) destinate a giocatori pre-



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

agonisti ed agonisti dei settori maschile e femminile che disciplinano le condotte da osservare e quelle da evitare nei diversi momenti dell'attività sportiva.

Unitamente a ciò, è stata altresì elaborata la c.d. "Inter Child Policy" (allegato 7) contenente numerosi presidi a tutela dei soggetti minorenni.

In ottemperanza alle Linee Guida Safeguarding la società ha previsto un programma di formazione (Educational) destinato ai giocatori tesserati che prevede percorsi dedicati e contenuti di educazione e sensibilizzazione rispetto ad obiettivi di pratica sportiva sana, alimentazione, crescita umana (sostenibilità, diversità ed inclusione), digital awareness, tutela minori e prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

Organizzazione Sportiva

In tale processo rientrano tutte i comportamenti che lo Staff *off the pitch* è tenuto ad osservare nei confronti dei giocatori tesserati delle diverse squadre.

La società per regolamentare tali condotte e favorire la creazione di un ambiente sano, inclusivo e sicuro per tutti i tesserati ha elaborato un apposito "Codice di Condotta Staff" (allegato 8) da sottoscrivere a cura dello Staff, contenente tutti i comportamenti da rispettare nell'esercizio delle proprie attività e funzioni.

In ottemperanza alle Linee Guida Safeguarding la società ha previsto un programma di formazione (Educational) destinato ai giocatori tesserati che prevede percorsi dedicati e contenuti di educazione e sensibilizzazione rispetto ad obiettivi di pratica sportiva sana, alimentazione, crescita umana (sostenibilità, diversità ed inclusione), digital awareness, tutela minori e prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

Rapporti procuratori/osservatori

In tale processo rientra tutta l'attività di scouting promossa e curata dalla Società per l'acquisto e la cessione dei giocatori tesserati. Rientra altresì l'attività di negoziazione delle clausole contrattuali che vincolano il soggetto tesserato nei propri rapporti con la Società.

I rapporti con gli osservatori sono disciplinati da un apposito contratto che stabilisce apposite clausole di recesso in caso di mancata osservazione del Codice Etico ovvero nel caso in cui siano venuti meno i requisiti fondamentali (assenza di condanne per reati contro i minorenni) per la prosecuzione dell'attività.

Rapporti con le famiglie/soggetti delegati

In tale processo rientrano i rapporti instaurati tra le famiglie dei giocatori tesserati che esercitano la responsabilità genitoriale di questi ultimi e la Società. In particolare, F.C. Internazionale Milano S.p.a. organizza nel corso della stagione sportiva alcuni incontri dedicati con i genitori per riferire loro circa l'andamento sportivo, le problematiche medico/psicologiche e il rendimento scolastico degli atleti che alloggiano in Convitto.

Inoltre, le famiglie sono soggetti destinatari di specifici corsi di formazione inerenti a tematiche di tutela minori inseriti nel perimetro più ampio del progetto "Educational".



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

Per le famiglie che affidano la cura e la tutela del proprio figlio/a alla Società (ove minorenni) è prevista la firma di un apposito “Patto Educativo di corresponsabilità” (incluso nel Regolamento Interno Convitto) per l’educazione e a crescita dell’atleta. Per le famiglie è stato altresì stilato un apposito Codice di Condotta (allegato 10) la cui osservanza è richiesta nel corso della partecipazione ad eventi, partite o (ove possibile) allenamenti.

Formazione/Informazione al personale e staff (dipendenti, collaboratori, tesserati, accompagnatori)

Nell’ambito del programma Educational elaborato da Inter, sono previsti una serie di cicli di incontri formativi differenziati in base ai destinatari nonché alla crescita dei giocatori tesserati, anche in collaborazione con alcuni enti del territorio, i cui contenuti riflettono obiettivi di educazione e sensibilizzazione in materia di pratica sportiva sana, alimentazione, crescita umana (sostenibilità, diversità ed inclusione), digital awareness, tutela minori e prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

Tali attività formative ed informative vengono calendarizzate su base stagionale e sono dedicate alla partecipazione di molteplici e distinti soggetti (non solo atleti ma anche personale, staff e famiglie).

Attività in trasferta e pernottamenti e Gestione spostamenti/trasferimenti in autobus (da verso Centri di allenamento, Villa Clerici)

Le attività di cui sopra sono disciplinate dal “Protocollo per trasferte, spostamenti e logistica” (cui si rimanda) nonché da appositi contratti stipulati con i fornitori dei servizi di trasporto.

La società per regolamentare le condotte in trasferta e favorire la creazione di un ambiente sano, inclusivo e sicuro per tutti i tesserati ha elaborato un apposito “Codice di Condotta Staff” (allegato 8) da sottoscrivere a cura dello Staff, contenente tutti i comportamenti da rispettare nell’esercizio delle proprie attività e funzioni.

Gestione Centro Sportivo Interello/KYDC e Inter Youth Centre

Per il dettaglio delle attività di tale processo si rimanda a quanto previsto dalla Sezione I – Capitolo 2 – paragrafo 2.3.

La società per regolamentare le condotte, gli accessi ed utilizzo delle strutture sportive e favorire la creazione di un ambiente sano, inclusivo e sicuro per tutti i tesserati ha elaborato un apposito “Regolamento Inter Youth Center” ed un “Regolamento Konami Development Center”, contenenti tutti i comportamenti da rispettare nell’esercizio delle attività e funzioni che si svolgono rispettivamente nei diversi Centri Sportivi.

Trattamenti medico-fisioterapici

La presente attività inerisce alla gestione degli adempimenti medico-sportivi che coinvolgono gli atleti, sia in relazione alla loro preparazione fisica sia in relazione alla gestione di eventuali infortuni e condizioni di salute pregiudizievoli rispetto all’attività sportiva.

Presso l’Inter Youth Center è presente un’apposita infermeria per la cura degli atleti e per l’esecuzione dei trattamenti fisioterapici. La stanza è sempre presidiata da medico o un fisioterapista di turno in modo da consentire l’accesso solo se espressamente previsto.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione Sportiva e Safeguarding

All'interno dell'attività medica viene ricompresa altresì la somministrazione di farmaci mentre per gli accertamenti che richiedono un maggiore grado di specializzazione la Società si serve di strutture pubbliche o private esterne.

Per ogni giocatore viene redatta apposita cartella-clinica e la scheda sanitaria predisposta dalla FIGC conservata e custodita a cura del personale medico competente.

In materia di trattamenti medico-fisioterapici ed in particolare di pratica sportiva sana secondo quanto richiamato nelle Linee Guida Safeguarding, si richiama il Processo "Attività Sportiva (Medicina dello Sport)" previsto nella Sezione II, Capitolo II, par. 2.4 in tema di *antidoping*.

Assistenza psicologi

L'attività di supporto psicologico si inserisce nel più ampio progetto c.d. "Inter Hub Performance" dedicato all'analisi delle performance di tipo sportivo e gestione della nutrizione dei giocatori tesserati.

È proprio all'interno di tale contesto che si inserisce l'attività di supporto psico-sociale mediante l'inserimento della figura dello psicologo per la gestione di eventuali problematiche che possono sorgere in capo agli atleti. Tale processo viene svolto a livello di gruppo o per singoli giocatori in casi particolari, in maniera coordinata con lo Staff Medico, Tecnico e la Funzione Inter College (Coordinatori Educatori Convitto) nell'ambito della Direzione Sport Organization e risulta tracciabile mediante la predisposizione di reportistica relativa a test e risultati dei colloqui con i giocatori, ovvero rendicontazione del percorso di supporto sviluppato con il giocatore.

Il rapporto con la figura professionale è regolato da apposito contratto nel quale sono richiamati anche i principi deontologici della professione.

Gestione Centri Sportivi di proprietà di terzi

Per il dettaglio delle attività di tale processo si rimanda a quanto previsto dalla Sezione I – Capitolo 2 – paragrafo 2.3.

Gestione Villa Clerici - Inter College

Per il dettaglio delle attività di tale processo si rimanda a quanto previsto dalla Sezione I – Capitolo 2 – paragrafo 2.4.

La società per regolamentare le condotte e favorire la creazione di un ambiente sano, inclusivo e sicuro per tutti i tesserati ha elaborato un apposito "Regolamento Interno Convitto" una Procedura operativa per gli educatori denominata "Procedure, Mansionario e Casi particolari" ed un "Progetto Scolastico in Convitto", contenenti tutti i comportamenti da rispettare nell'esercizio delle attività e funzioni che si svolgono rispettivamente all'interno del Convitto Villa Clerici e di Inter College.



Gestione delle Scuole Calcio Inter

Le Scuole Calcio affiliate Inter sono distribuite nel territorio nazionale. Con tali realtà Inter stipula alcuni accordi relativi alla concessione da parte di questi ultimi di propri Centri Sportivi e Campi di allenamento per l'espletamento delle attività sportive del Settore Giovanile di F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Presso le strutture sportive di cui sopra si svolgono gli allenamenti e le partite delle Scuole Calcio Inter secondo modalità organizzative ed operative definite a livello contrattuale ed in particolare sono definiti i necessari adempimenti connessi alla gestione dei campi sportivi e dei servizi ad essi collegati (ad esempio la pulizia degli spazi comuni e il rifornimento di bevande) i quali rimangono in capo alla società locataria. Vengono altresì stabilite apposite clausole relative alla sicurezza ed all'adeguatezza dei luoghi per gli scopi definiti nell'accordo nonché le modalità di utilizzo del marchio "Inter" e la tutela della proprietà intellettuale del Club.

Altre attività marketing/commerciali e di comunicazione

In tale processo sono ricomprese le attività ed i rapporti con gli Sponsor a livello di marketing e gestione eventi, le attività di produzione dei contenuti e distribuzione di tali contenuti nonché quelle di monitoraggio dei media per gli aspetti che possano avere impatti sull'attività di comunicazione e sui giocatori.

I rapporti con gli Sponsor vengono gestiti mediante la sottoscrizione di appositi contratti e sono relativi perlopiù alla gestione di eventi esterni quali presentazione di nuovi prodotti, produzione di campagne promozionali, ecc. Gli eventi e le iniziative di marketing/commerciali che coinvolgono i giocatori tesserati prevedono sempre la supervisione e presenza di personale Inter.

Le attività di produzione e distribuzione dei contenuti di comunicazione attengono ai rapporti tra la Società e i mass media, in particolare vengono regolate le modalità di produzione dei contenuti per i canali inter dedicati (inter.it ovvero Inter TV) o ancora viene disciplinato il rapporto con la stampa mediante la gestione delle interviste ed il monitoraggio dei media per gli aspetti che possano avere impatti sull'attività di comunicazione.

Da ultimo l'utilizzo della tecnologia e dei Social Media da parte dei giocatori tesserati e staff è oggetto di specifica gestione e monitoraggio periodico a livello generale, randomico e su specifica segnalazione al fine di identificare eventuali situazioni di inadeguata/inopportuna gestione e/o rischi di abuso intervenendo direttamente con una attività di moderazione digitale ed in coordinamento con le altre funzioni di staff referenti per le attività sportive e di organizzazione sportiva.

Per ulteriori attività relative al Processo di Marketing e Comunicazione si rimanda anche a quanto previsto nella Parte Speciale I Sezione 2 Capitoli 2.1 per la prevenzione e lotta contro fatti violenti, 2.2 in merito ai comportamenti discriminatori e 2.5 relativamente alle dichiarazioni lesive.