

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

# **PALLACANESTRO BRESCIA S.R.L.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**(PARTE GENERALE)**

| VERSIONE | DATA       | DESCRIZIONE   | APPROVAZIONE |
|----------|------------|---------------|--------------|
| 00       | 15.12.2021 | emissione     | CdA          |
| 01       | 28.11.2023 | aggiornamento | CdA          |
| 02       | 29.09.2025 | aggiornamento | CdA          |

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

## **1. Premessa: il Decreto Legislativo 231/2001 e le norme di riferimento**

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno recentemente interessato l'ordinamento italiano.

Il D.lgs. 231/2001, in attuazione della delega conferita con la legge 29.09.2000 n. 300, infatti, si inserisce nell'ambito dell'ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli Stati aderenti all'Unione Europea, e pertanto anche all'Italia, l'assunzione di omogenei mezzi prevenzione e repressione della criminalità che coinvolge il settore economico.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetto organizzativi dell'impresa, hanno spinto la Comunità Internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, ad individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensione ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, in fatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La responsabilità delle persone giuridiche (cd. enti) introdotto nell'Ordinamento italiano si presenta per vari aspetti di natura spiccatamente penale, nonostante la stessa sia stata espressamente definita "amministrativa" dalla Legge delega prima e dal D.lgs. 231/2001 poi.

Si è in presenza di una responsabilità di natura ibrida: coesistono le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa e si adotta il sistema processuale penale ai fini del suo accertamento e della conseguente irrogazione della sanzione.

Il D.lgs. 231/2001, tuttavia, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un'evidente attenuazione di tale rigore per l'Ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

L'obiettivo è quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose.

Infatti, l'Ente non risponde se prova di aver adottato le misure, indicate dallo stesso legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione.

Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell'Ente:

- Sia stato commesso un reato a cui il D.lgs. 231/2001 collega la responsabilità dell'Ente;
- Il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso;
- L'autore del reato, ovvero colui che provoca la "responsabilità amministrativa" della società nella quale o per la quale egli opera, sia:
  - a) Soggetto apicale, ossia colui il quale riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo delle stesse;
  - b) Soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

La responsabilità dell'Ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal D.lgs. 231/2001, ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra Legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Inoltre, il D.lgs. 231/2001 differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è prevista un'inversione dell'onere della prova a carico della Società, la quale "non risponde se prova" di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un "modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce, che si ha l'onere di dimostrare di aver attivato un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

dei modelli organizzativi nonché di promuovere il loro aggiornamento (cfr. art. 6, comma 1 lett. b del D.lgs. 231/001).

Infine, la società è chiamata a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato “eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione” preventivamente adottati ed efficacemente implementati (cfr. art. 6, comma 1 lett c del D.lgs. 231/2001).

La disciplina dell’ipotesi in cui il reato sia commesso da un “soggetto sottoposto all’altrui direzione”, contenuta nell’art. 7 del D.lgs. 231/2001, evidenzia in estrema sintesi che non è prevista alcuna inversione dell’onere probatorio, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell’inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto grava sulla Pubblica Accusa.

In questo modo è possibile delineare la struttura dell’esonero di responsabilità delle società.

Alla luce dell’art. 5 comma 2 D.lGs. 231/2001 non si risponde se i soggetti attivi hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, l’art. 6 specifica che la società non risponde se prova che:

- L’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione,
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo a questo preposto.

Rievocando i principi fondamentali di garanzia in materia penale, quali il principio di legalità ed il principio di irretroattività della legge penale, dettati dall’art. 25 della Costituzione, l’art. 2 introduce il fondamentale tema dei reati ai quali è connessa la responsabilità degli enti.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- La verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si rimanda al § 7 per quanto adottato da Pallacanestro Brescia).

## **2. Apparato sanzionatorio a carico dell'ente**

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- Sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti dal D.lgs. 231/2001;
- La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 ad un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile sino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- Sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 7 anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/2001, "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che a loro volta possono consistere in:
  - a) Interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - b) Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - c) Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - d) Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - e) Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- Pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

### **3. Le fattispecie reato**

Il D.lgs. 231/2001, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli art. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società. Se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli art. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis1, 25 ter, 25 quater, 25 quater1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 octies1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquedecies, 25 sexiesdecies, 25 septiesdecies, 25 duodevicies 25 underdevicies del D.lgs. 231/2001 nonché dalla Legge 146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società è riportato nell'allegato 6 del presente modello ("reati sanzionati dal decreto").

### **4. Il modello adottato da Pallacanestro Brescia S.r.l.**

#### **4.1 Il modello nell'ambito del più ampio sistema di governante e controllo interno**

Pallacanestro Brescia S.r.l. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholders, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti ed indiretti dell'attività di Pallacanestro Brescia.

E' politica di Pallacanestro Brescia di diffondere a tutti i livelli una cultura orientata al rispetto delle norme ed al controllo interno, come definito nel codice etico.

L'adozione ed il continuo aggiornamento del presente modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (il "Modello") risponde all'esigenza di indirizzare l'operato della società in tal senso, per quanto più specificatamente attinente i "processi sensibili" connessi i reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

L'attività caratteristica della società consiste nella partecipazione alle competizioni sportive nazionali ed internazionali e nell'organizzazione delle partite.

Le sue principali fonti di ricavo derivano dalle attività di sfruttamento economico dell'evento sportivo, del brand "Pallacanestro Brescia" e dell'immagine della Prima Squadra, tra cui le più rilevanti sono le attività di licenza dei diritti televisivi e media, le sponsorizzazioni, la cessione di spazi pubblicitari e le attività di licensing e merchandising.

Il sistema di governo societario di Pallacanestro Brescia, quale insieme di strutture e regole di gestione e controllo necessarie al funzionamento della società, è stato delineato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa a cui la società è soggetta.

La società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenze tra l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale.

Pallacanestro Brescia ha adottato il codice etico che definisce i principi di condotta degli affari della società, nonché gli impegni e le responsabilità dei destinatari del codice etico stesso.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, Pallacanestro Brescia ha quindi ritenuto opportuno adottare un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del D.lgs. 231/2001 che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative ed alle altre politiche e disposizioni della società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazioni di violazioni nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Pallacanestro Brescia è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e rispetto alle modifiche intervenute nel testo del D.lgs. 231/2001, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

In particolare, in linea con i requisiti normativi e la *best practice*, nonché con l'evoluzione giurisprudenziale sulla responsabilità degli enti, la società procede prontamente ad un aggiornamento costante del proprio Modello attraverso specifici aggiornamenti attuati ogni qual volta si presentino nuovi elementi, quali l'inserimento di nuove fattispecie di reato, e rilevanti cambiamenti della struttura organizzativa della società.

#### **4.2 I destinatari del modello**

Le disposizioni del presente modello sono vincolanti tanto per i “soggetti apicali” – ovvero le persone che rivestono in Pallacanestro Brescia funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo – quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi destinatari del modello, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità nel contesto del ruolo ricoperto o comunque delle attività svolte per Pallacanestro Brescia:

- Gli Amministratori e i componenti degli Organi di controllo;
- Le “risorse umane”, ovvero l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organizzativo della società (ad esempio: atleti, staff tecnico, sanitario e medico) a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati con Pallacanestro Brescia;
- “altri collaboratori” di Pallacanestro Brescia, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale nei limiti in cui la prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale di Pallacanestro Brescia e sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Pallacanestro Brescia.

#### **4.3 Gli obiettivi e la funzione del Modello**

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 ed è teso a favorire:

- L'individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/2001;



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- L'analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibilità modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- La valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per escludere e/o minimizzare il rischio di commissione dei reati-presupposto;
- La definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (codice etico) e specifiche (modelli, sistemi di gestione, linee guida, policy, procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali delle aree sensibili;
- La definizione di un sistema di poteri autorizzativi di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- La definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- La definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del codice etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività societaria;
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- La definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del codice etico e delle procedure previste ed esplicitamente richiamate dal Modello;

**4.4. Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione**

In data 31.08.2023, la Federazione Italiana Pallacanestro ha pubblicato le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

a) **“abuso psicologico”**, da intendersi come 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) **“abuso fisico”**, da intendersi come qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) **“molestia sessuale”**, da intendersi come 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) **“abuso sessuale”**, da intendersi 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) **“negligenza”**, da intendersi come il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

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) **“incuria”**, da intendersi come la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) **“abuso di matrice religiosa”**, da intendersi come 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) **“bullismo, cyberbullismo”**, da intendersi come qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

i) **“comportamenti discriminatori”**, da intendersi come 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.

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, Pallacanestro Brescia ha integrato, ai sensi dell’art. 16, comma 4, del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 ed il proprio Codice Etico, recependo i principi ed i contenuti delle citate Linee Guida, ed introducendo, negli Allegati al Modello, quali parte integrante e sostanziale del medesimo, il *“Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e Codici di Condotta”* e i *“Requisiti, compensi, le cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni”*.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

#### **4.5. La struttura del Modello**

Il presente modello è costituito da una “Parte Generale”, da una “Parte Speciale” e dagli Allegati di seguito citati.

La Parte Speciale è stata predisposta per alcune categorie di reato previste ai sensi del D.Lgs. 231/2001, laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a Pallacanestro Brescia S.r.l., a seguito dell'identificazione dei processi societari “sensibili”.

Attualmente la Parte Speciale è composta dai seguenti Moduli:

- Modulo n. 1: “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;
- Modulo n. 2: “Reati Societari”;
- Modulo n. 3: “Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”;
- Modulo n. 4: “Autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite”;
- Modulo n. 5: “Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”, “Delitti contro l'industria e il commercio” e “Delitti in materia di violazione del diritto d'autore”;
- Modulo n. 6: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”;
- Modulo n. 7: “Delitti di criminalità organizzata”;
- Modulo n. 8: “Reati ambientali”;
- Modulo n. 9: “Corruzione tra privati”;
- Modulo n. 10: “Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377 -bis del codice penale”;
- Modulo n. 11: “Frode in competizioni sportive ed Esercizio abusivo dell'attività di giuoco o di scommessa”;
- Modulo n. 12: “Reati tributari”.
- Modulo n. 13: “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.

Costituiscono parte integrante del modello adottato da Pallacanestro Brescia S.r.l. i seguenti documenti riportati in allegato:

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

- Il Codice Etico - Allegato 1;
- La clausola contrattuale - Allegato 2;
- La composizione dell'Organismo di Vigilanza - Allegato 3;
- I compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza - Allegato 4;
- L'elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato 5;
- Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/ Whistleblowing;
- Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e Codici di Condotta ex art. 16, comma 4, del D.lgs. 39/2021;
- Requisiti, compensi, le cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

nonché i seguenti elementi:

- L'organigramma;
- Le procedure aziendali.

#### **4.6 Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello**

Il Modello è stato predisposto da Pallacanestro Brescia S.r.l. tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., nonché le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree “sensibili” al rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale, rilevazione del sistema di controllo interno esistente e *Gap Analysis*.
- Formalizzazione / aggiornamento del Codice Etico.
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure.
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.
- Introduzione di specifiche “clausole contrattuali 231” da applicare con i terzi, al fine di tutelare Pallacanestro Brescia S.r.l. e responsabilizzare il terzo.

#### **4.7. Processi sensibili di Pallacanestro Brescia S.r.l.**

In ragione della specifica operatività di Pallacanestro Brescia S.r.l., si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24- *bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p.); 25-*bis* (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento), 25-*ter* (reati societari), 25- *septies* (reati materia di salute e sicurezza sul lavoro) 25-*octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25- *octies*<sup>1</sup> (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25- *novies* (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), 25-*undecies* (reati ambientali), 25- *bis* (reati in materia di produzione e commercio), 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa) e 25- *quingiesdecies* (reati tributari).

Si è ritenuto, quindi, di definire apposite Parti Speciali volte ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Per quanto concerne, invece, le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione *nell'interesse o a vantaggio* di Pallacanestro Brescia S.r.l. Esse sono:

- gli illeciti contro la personalità individuale (articolo 25 –*quingies*), compreso il reato di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” introdotto con la Legge 199/2016. Si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello se nel Codice Etico, che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di Pallacanestro Brescia;
- il reato di "impiego di cittadini dei paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (articolo 25-duodecies) del Decreto 231. Peraltro, le procedure interne per la selezione ed assunzione del personale e per il tesseramento degli atleti contengono presidi di controllo idonei a prevenire tale rischio;
- i reati di "razzismo e xenofobia" (articolo 25-terdecies). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di Pallacanestro Brescia S.r.l. Nondimeno, la Società intende rimarcare la propria attenzione ai principi di tolleranza, rispetto ed equità di trattamento sia nell'ambito aziendale che sportivo; come sancito dal proprio Codice Etico, Pallacanestro Brescia S.r.l. è contraria ad ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia, di intolleranza e violenza;
- i reati "frode nelle pubbliche forniture" e di "frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 24 del D. Lgs. 231/2001). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di Pallacanestro Brescia poiché Pallacanestro Brescia non ha contratti di fornitura o di appalto in essere con Pubbliche Amministrazioni" e non è né ha rapporti rilevanti con aziende agricole;
- Il reato di "contrabbando" (articolo 25 sexiesdecies). Non si ritiene applicabile tale fattispecie di reato né per le attività di importazione, in quanto Pallacanestro Brescia S.r.l. non è iscritta all'albo degli importatori e pertanto non gestisce direttamente gli adempimenti doganali, né alle attività di esportazione, gestite tramite contratti di fornitura stipulati con corrieri a carico dei clienti;
- i delitti contro gli animali (articolo 25 undevicies). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell'interesse o a vantaggio di Pallacanestro Brescia.

Infine, considerato l'ambito di attività di Pallacanestro Brescia S.r.l. e a seguito delle analisi condotte, è stata ragionevolmente esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25- bis del Decreto 231, di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25- quater del richiamato Decreto 231, di mutilazione degli organi genitali femminili ex articolo 25-quater 1 nonché dei residui reati ex art. 24 ter (dal momento che il reato di cui all'art. 416 c.p. è stato invece incluso tra i reati potenzialmente applicabili), dei delitti contro il



|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

patrimonio culturale ex art. 25-septiesdecies) e di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ex art. 25-duodevicies.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree rilevanti individuate per le quali sono state identificate idonee regole interne (Parte Speciale del presente Modello, politiche e procedure) ad integrazione del Codice Etico, sono le seguenti:

| AREE RILEVANTI                                         | REGOLAMENTAZIONE                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione  | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 11 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)                                                                                        |
| Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | Modulo 3 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)                                                                                                                                                                                 |
| Gestione delle tematiche ambientali                    | Modulo 8 (Parte Speciale)                                                                                                                                                                                                              |
| Gestione e concessione di omaggi e liberalità          | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 11 (Parte Speciale)                                                                                                                      |
| Gestione dei finanziamenti (pubblici e non)            | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)                                                                                                                                                                                 |
| Approvvigionamento di beni e servizi                   | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 3 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale) |
| Gestione della tesoreria                               | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)                                                                                                                       |



|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                        | Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                                                                                        |
| Gestione della contabilità, del bilancio e degli adempimenti fiscali (inclusa l'Archiviazione dei documenti contabili) | Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale) |
| Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie                                                         | Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                                                           |
| Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso Soci, Sindaci, Revisori e Organismi di Controllo                       | Modulo 2 (Parte Speciale)                                                                                                                                                    |
| Gestione delle risorse umane                                                                                           | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                                                           |
| Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza                                                            | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Gestione dei sistemi informativi aziendali                                                                             | Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 6 (Parte Speciale)<br>Modello Organizzativo GDPR                                                                                         |
| Gestione degli investimenti in area sportiva e non                                                                     | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)  |

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

|                                                                                               |                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               | Modulo 13 (Parte Speciale)                                                                                                                                                   |
| Gestione dei rapporti con agenti e intermediari                                               | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 11 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Gestione dei rapporti con le altre società sportive                                           | Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 11 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                                                                                        |
| Gestione dell'evento-partita                                                                  | Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 11 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Vendita e gestione di sponsorizzazioni, diritti pubblicitari, diritti radiotelevisivi e media | Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Gestione dei ricavi da palazzetto dello sport                                                 | Modulo 2 (Parte Speciale)<br>Modulo 4 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Gestione delle scuole basket                                                                  | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 3 (Parte Speciale)<br>Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 7 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale) |
| Organizzazione e gestione di eventi                                                           | Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                                                                                        |
| Gestione dei mezzi di comunicazione                                                           | Modulo 5 (Parte Speciale)                                                                                                                                                    |

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

|                                                                                                           |                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| (contenuti editoriali)                                                                                    |                                                                                       |
| Gestione licensing, sviluppo e commercializzazione prodotti                                               | Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale) |
| Gestione del contenzioso, dei rapporti con le Autorità Giudiziarie e dei rapporti con i soggetti indagati | Modulo 1 (Parte Speciale)<br>Modulo 10 (Parte Speciale)<br>Modulo 12 (Parte Speciale) |
| Gestione dei rapporti con le controparti bancarie e assicurative                                          | Modulo 9 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                               |
| Gestione, mantenimento ed utilizzo delle certificazioni e gestione dei rapporti con enti certificatori    | Modulo 5 (Parte Speciale)<br>Modulo 9 (Parte Speciale)                                |
| Definizione e gestione delle politiche fiscali                                                            | Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |
| Gestione degli asset aziendali                                                                            | Modulo 12 (Parte Speciale)<br>Modulo 13 (Parte Speciale)                              |

Il reato di esercizio abusivo di attività di giuoco di scommessa non è immediatamente collegabile ad una specifica attività sensibile, in quanto direttamente correlato al comportamento dei singoli individui. Per la regolamentazione di riferimento, si rimanda al Modello 11.

## **5. L'Organismo di Vigilanza**

### **5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca**

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

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

In particolare:

- autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l’inserimento dell’Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell’Organismo al massimo vertice aziendale operativo, l’assenza, in capo all’Organismo, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;
- professionalità: il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività propria dell’Organismo di Vigilanza;
- continuità di azione: la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

Applicando tali principi alla realtà di Pallacanestro Brescia S.r.l., si è ritenuto opportuno proporre l’affidamento di tale incarico ad un organismo mono-soggettivo il cui componente è scelto tra soggetti esterni a Pallacanestro Brescia, e deve dotato di tutte le qualità richieste per effettuare tale compito assicurando professionalità e competenza.

Il componente dell’Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, ed è, in ogni caso rieleggibile.

Il componente dell’Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell’Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l’interdetto, l’inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il componente dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti il Consiglio.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica dal Consiglio.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento allegato al presente Modello, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. In allegato al Modello è riportata la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

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

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

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

Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dettagliati nell'Allegato 5 al presente Modello.

## **5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare:

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

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

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale comunicato al Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare dovrà verificare che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso sia reso necessario da leggi e regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:
  - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Pallacanestro Brescia al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;
  - sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della Società nell'ambito di processi sensibili;
  - sulle operazioni straordinarie della Società;
- predisporre annualmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione, al fine di evidenziare le problematiche riscontrate ed individuare le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con le funzioni aziendali:
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato;
  - per controllare l'evoluzione delle aree a rischio reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
  - per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- coordinarsi con il responsabile delle risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con il responsabile delle risorse umane, lo spazio riservato nella rete Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.

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

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

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

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



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede a mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

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

### **5.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

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

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

L'Organismo di Vigilanza comunica e relazione al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

Nel caso in cui, dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza, emergessero elementi tali da far risalire la commissione del reato o il tentativo di commissione del reato ad uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

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

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni aziendali qualora dalle attività dagli stessi poste in essere scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili delle funzioni aziendali un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- segnalare, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello ed il Codice Etico al fine di:
  - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

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

#### **5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

##### **5.4.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI SOCIETARI O DA PARTE DI TERZI**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni hanno il dovere di segnalare all'OdV:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole commissione, dei Reati;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Pallacanestro Brescia o suoi Esponenti Societari;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Societari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni societarie di Pallacanestro Brescia nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori avviati e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Societari) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui sopra qualora coinvolgano il loro operato.

## **5.5 MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI (PROCEDURA WHISTLEBLOWING)**

### **5.5.1. Riferimenti normativi**

A livello normativo, in Italia, l'istituto giuridico del whistleblowing è disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, vigente dal 30/03/2023, il quale ha abrogato le precedenti disposizioni normative in materia, indicate nell'elenco seguente:

6. l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165;
7. l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
8. l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

### **5.5.2. Che cosa si può segnalare**

Le violazioni rilevanti includono quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Pallacanestro Brescia. di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società\_e che consistono in:

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti 2), 3) e 4).

Le condotte di cui al punto 1) possono essere segnalate unicamente tramite i canali di segnalazione interna. Le condotte di cui ai punti da 2) a 5) possono essere segnalate tramite i canali interni, tramite segnalazione esterna all'ANAC, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi del d.lgs. 24/2023 non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- c) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- d) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- e) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei destinatari.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

### **5.5.3. Chi può segnalare**

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- f) dai dipendenti della Società;

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

- g) dai lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- h) dai lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per operatori economici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore la Società;
- i) dai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- j) da volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- k) dagli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La tutela delle persone segnalanti di cui ai punti precedenti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

a) al facilitatore, individuato nella persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (a titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970);

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo (rientrano in tale categorie le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione) o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti);

d) agli enti di proprietà della persona segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via sia esclusiva sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

#### 5.5.4. Canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza.

La Società ha attivato i seguenti canali di segnalazione interna:

- 1) Canale di segnalazione scritto: invio della segnalazione tramite posta cartacea all'indirizzo della sede operativa della Società, c/o la sede operativa, in Via Michelangelo Buonarroti n. 1, 25010 San Zeno Naviglio (BS), assicurando il rispetto delle seguenti modalità: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "Riservata all'Organismo di Vigilanza".
- 2) mediante invio della segnalazione all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV di Pallacanestro Brescia: [odv@pallacanestrobrescia.it](mailto:odv@pallacanestrobrescia.it). Si suggerisce di inviare la segnalazione attraverso l'utilizzo di postazione esterna alla Società e un indirizzo e-mail personale in modo da tutelare maggiormente la riservatezza del whistleblower.
- 3) Canale di segnalazione orale: il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza al fine di effettuare la segnalazione. Tale incontro può essere richiesto contattando l'OdV all'indirizzo email [odv@pallacanestrobrescia.it](mailto:odv@pallacanestrobrescia.it), richiedendo a quest'ultimo la programmazione di un incontro. L'OdV è tenuto a programmare, entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione dell'email, un incontro con il segnalante (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante). Il contenuto della segnalazione verbale, previo consenso della persona segnalante, viene trascritto dall'OdV in apposito verbale, firmato da quest'ultimo e dal segnalante. La documentazione prodotta a seguito di segnalazione verbale viene conservata secondo la disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023 e nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Il Gestore del canale interno di segnalazione ne assicura una gestione coerente con le segnalazioni di whistleblowing di cui al decreto 24/2023, garantendo la riservatezza del contenuto della segnalazione, del segnalato e del segnalante, nel caso si venisse a conoscenza della sua identità, e il divieto di atti di ritorsione.



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

#### **5.5.5. Condizioni per effettuare una segnalazione esterna**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **5.5.6. Canali di segnalazione esterna**

La segnalazione esterna può essere inviata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Per il dettaglio dei canali di segnalazione attivati e delle modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia al contenuto presente al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC provvede a svolgere le seguenti attività:

- fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e sulle misure di protezione;
- dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

#### **5.5.7. Denuncia all'Autorità giurisdizionale**

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni citati nei paragrafi precedenti, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

#### **5.5.8. Obbligo di riservatezza**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, le quali devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Nella presente ipotesi deve essere dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il Gestore del canale interno di segnalazione assicura la tutela anche dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione, nonché la documentazione allegata a quest'ultima e quella acquisita e prodotta nel corso dell'istruttoria, sono sottratti all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

#### **5.5.9. Trattamento dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsto dal decreto legislativo 24/2023, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall' articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal Gestore del canale interno di segnalazione nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

#### **5.5.10. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

#### **5.5.11. Divulgazioni pubbliche**

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal d.lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **5.5.12. Condizioni per la protezione della persona segnalante**

Le misure di protezione previste nel Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone indicate al paragrafo 5.5.3 del presente Modello quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 9.2. del presente Modello;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del d.lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023. La Società assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

#### **5.5.13. Divieto di ritorsione**

I soggetti di cui al paragrafo 5.5.3. non possono subire alcuna ritorsione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente paragrafo nei confronti delle persone di cui al paragrafo 5.5.3, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui al paragrafo 5.5.3, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

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

#### **5.5.14. Protezione dalle ritorsioni**

I soggetti di cui al paragrafo 5.5.3. possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Si precisa che sono inclusi tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (es. facilitatore, ecc.). L'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del d.lgs. 24/2023.

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del d.lgs. 24/2023 sono nulli. Le persone di cui al paragrafo 5.5.3. che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 del d.lgs. 24/2023 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

#### **5.5.15. Misure di sostegno**

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### **5.5.16. Limitazioni della responsabilità**

Non è punibile il soggetto di cui al paragrafo 5.5.3. che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Quando ricorrono tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto di cui al paragrafo 7.2.3. non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **5.5.17. La gestione delle istruttorie**

L'Organismo di Vigilanza, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento. Ove necessario, ad esempio nel caso in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, richiede al segnalante elementi integrativi. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *whistleblowing*, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'istruttoria deve concludersi entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione ovvero, in caso di assenza di tale avviso (ad esempio nel caso di segnalazione effettuata di persona), entro tre mesi dalla data scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e dei contenuti della segnalazione. Tutti i soggetti che trattano i dati, come il personale di altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, informando il segnalante.

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

Qualora, invece, ritenga fondata la segnalazione deve comunicare l'esito dell'istruttoria all'Organo Amministrativo.

Il gestore della segnalazione deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e del termine di quest'ultima, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

#### **5.5.18. Attività successiva al termine dell'istruttoria**

Una volta che l'OdV ha comunicato all'Organo Amministrativo l'esito dell'istruttoria, questo attua le azioni conseguenti più appropriate. La decisione potrebbe comprendere, a titolo esemplificativo, una o più delle seguenti azioni:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento della Società in una transazione, contratto, ecc...;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);
- denunciare la questione alle autorità.

#### **5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello 231 sono conservati dall'O.d.V in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'O.d.V. assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy. Qualora un Dipendente desideri effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale indirizzerà poi la segnalazione all'OdV. Nel caso in cui la segnalazione non dia esito, il Dipendente che si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

#### **5.7 Sistema delle deleghe**

All'O.d.V. di Pallacanestro Brescia, deve essere comunicato, a cura dell'Organo Amministrativo, il sistema delle deleghe adottato dalla Società e dalle singole Società del Gruppo; ciò avviene con la comunicazione:

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- di tutte le procure;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori documenti finalizzati a definire i poteri del personale.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 7.

### **5.8. Verifiche periodiche**

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

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Pallacanestro Brescia in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le informazioni e segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza degli stakeholders rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

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

In caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

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

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

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

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

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

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

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

- Verificare e segnalare le necessità di modifica del Modello, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione aziendale o nel modello di business che rendano il Modello non più aggiornato o che comportino nuovi potenziali “rischi 231”.

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

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

- Verificare se è stata effettuata un'adeguata formazione e informazione del personale sugli aspetti rilevanti ai fini dell'osservanza della legge nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione. La comunicazione al personale e la sua formazione sono due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il Codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato) chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

- Verificare se sono state adottate misure materiali, organizzative e protocolli di comportamento atti a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni irregolari.
- Verificare l'attuazione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infatti, il sistema delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo e costante (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

## **6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

### **6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Pallacanestro Brescia garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile delle risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti viene inviata un'email contenente il link alla intranet aziendale che consente l'accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo).

Il responsabile delle risorse umane, inoltre, gestisce l'affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

### **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, Pallacanestro Brescia prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Pallacanestro Brescia;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

I corsi prevedono, altresì, moduli di "Case study" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con il responsabile delle risorse umane ed in collaborazione con i responsabili delle funzioni/direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

## **6.2. Informazione ai collaboratori ed ai partner**

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza di Pallacanestro Brescia che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

## **7. Sistema disciplinare**

### **7.1. Funzione del sistema disciplinare**

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Pallacanestro Brescia, prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso.

Per "violazione del Modello" s'intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

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

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

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

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

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

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto 231 con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Resta pertanto confermato che le norme di carattere disciplinare contenute negli artt. 32 e segg. del “Codice del lavoro” applicato al personale dipendente costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della l. n. 300/70, il codice disciplinare cui i dipendenti devono principalmente attenersi nello svolgimento quotidiano delle mansioni loro assegnate.

Il Sistema Sanzionatorio specificato al successivo paragrafo 7.2 è valido anche con riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

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



|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

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

## **7.2. Sanzioni**

### **7.2.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

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

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

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

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

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte,

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (“c.d. whistleblowing”), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato, secondo quanto definito al precedente paragrafo 5.5. In particolare:

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l’identità del segnalante;
- sanzioni disciplinari nei confronti di cui attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestatamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l’eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

\*

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

#### *A) Richiamo Verbale*

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

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

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

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

#### *B) Ammonizione scritta*

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

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

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

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

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

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);

|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo:

- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

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

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

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231/2001, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231/2001;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

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

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

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231/2001, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

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

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

### **7.2.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231/2001, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

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

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

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del *whistleblowing*;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

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

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

### **7.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate,



|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p align="center"><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p align="right">Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

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

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231/2001;



|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partner* stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

- non effettuati con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

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

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

#### **7.2.4. Misure nei confronti dei Sindaci**

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

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

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

#### **7.2.5. Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società**

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

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale (si veda Allegato 2).

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

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

#### **7.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto e di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa dell'Organismo di Vigilanza è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio.

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

### **7.3. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare**

#### **7.3.1. Regole generali**

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una violazione:

- deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall’Organismo di Vigilanza o da un altro “canale” previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 5).
- in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall’Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01”,

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l’adozione di idonee misure di sicurezza:

- Datore di lavoro (ai sensi del TUS) ;
- RSPP.

### **7.3.2. Valutazione, indagine e accertamento della violazione**

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell’ambito del “Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/ Whistleblowing”, cui si rimanda.

### **7.3.3. Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)**

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l’addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art.7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché il “Codice Etico” applicato al personale dipendente di Pallacanestro Brescia.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

Al Datore di Lavoro spetta in ogni caso l’attuazione del procedimento disciplinare e l’irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva, secondo quanto descritto al paragrafo 7.2.

Il Datore di Lavoro agirà nell’ambito delle proprie deleghe e nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall’Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l’inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall’art.7 dello Statuto dei Lavoratori e dal “Codice Etico” vigente.

Nell’irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L’esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231/2001, è comunicato all’Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l’eventuale contestazione, sono archiviate presso il Responsabile delle risorse umane.

#### **7.3.4. Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti**

Si applicano le medesime regole e procedure sopra menzionate per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti, fatti salvi i richiami normativi non applicabili per legge ai dirigenti.

La sanzione sarà determinata e successivamente irrogata, previa contestazione formale dell’addebito all’interessato, dai soggetti dotati di idonea procura, in forma congiunta.

#### **7.3.5. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di amministratori**

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231/2001, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l’adozione di ogni più opportuna iniziativa.

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c. c..

#### **7.3.6. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società**

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale, o dagli altri soggetti elencati al paragrafo 7.3.1. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 7.3.1 sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (per i canali di segnalazione si fa rimando al paragrafo 6.4. Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS;
- da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo 7.3.1.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima al Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista del D.lgs. 231/2001, della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva. L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione

|                                                                                   |                                                                                                                              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br/>AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b></p> <p><b>(PARTE GENERALE)</b></p> | <p>Rev. 29.09.2025</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. In base all'esito di tali valutazioni, può essere deciso l'esercizio della clausola risolutiva.

Qualora la violazione (o presunta violazione) scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza dal Datore di Lavoro.

L'Organismo di Vigilanza darà avvio alla procedura di accertamento ed eventuale sanzione secondo le medesime modalità sopra descritte.

### **8. Aggiornamento del Modello**

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Consiglio di Amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

### **9. Codice Etico e Modello**

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

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

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.