



ASSOCIAZIONE CALCIO MILAN S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Parte Generale

MILANO 24/04/2025



AC MILAN

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	4
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	4
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	4
1.3 I Reati Presupposto	5
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto	6
1.5 Delitti tentati	10
1.6 Le Condotte Esimenti	10
1.7 Le Linee Guida	11
2. L'ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
3. IL PRESENTE MODELLO	13
3.1 Associazione Calcio Milan S.p.A.	13
3.2 Il contesto di Gruppo	13
3.3 Il presente Modello	14
3.3.1 Le finalità del Modello	14
3.3.2 La costruzione del Modello	14
3.3.3 Il concetto di rischio accettabile	15
3.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	15
3.3.5 L'Allegato 1 alla Parte Generale del Modello: la Politica <i>Safeguarding</i>	17
3.3.6 L'adozione del Modello	17
3.4 I documenti connessi al Modello	17
3.5 Gestione delle risorse finanziarie	19
3.6 Diffusione del Modello	19
3.6.1 Destinatari	19
3.6.2 Formazione ed Informazione del Personale	19
3.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	20
3.7 <i>Whistleblowing</i>	21
4. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI ACM	22
4.1. Il Modello di <i>governance</i> di ACM	22
4.2. Il sistema di controllo interno di ACM	22
4.3. Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato	22
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	24
5.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	25
5.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione	25
5.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza	26
5.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	26
5.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza	27
5.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	27



AC MILAN

5.7.1.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	27
5.7.2.	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
5.7.3.	Flussi informativi tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo e rispetto all'Organismo di Garanzia.....	29
6.	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....	31
6.1.	Principi generali	31
6.2.	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	32
6.3.	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	32
6.4.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	33
6.4.1.	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	34
6.4.2.	Dirigenti.....	35
6.5.	Vertice aziendale	35
6.6.	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	36
6.7.	Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001	36



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, anche **"D.Lgs. n. 231 del 2001"** o il **"Decreto"**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli **"Ente/Enti"**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i **"Soggetti Apicali"**);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei

¹ L'articolo 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti Destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).



Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*².

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, richiamati dall’articolo 24-*bis* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, richiamati dall’articolo 24-*ter* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall’articolo 25-*bis* del D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall’articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l’industria e il commercio, richiamati dall’articolo 25-*bis*.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, richiamati dall’articolo 25-*ter* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, richiamati dall’articolo 25-*quater* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall’articolo 5-*quater*.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, richiamati dall’articolo 25-*quinquies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*quinquies*;
- (x) reati di abuso di mercato, richiamati dall’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.



AC MILAN

- del 2001;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime colpose, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, richiamati dall'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, richiamati dall'articolo 25-*octies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'articolo 25-*octies*.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'articolo 25-*novies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'articolo 25-*decies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xvi) reati ambientali, richiamati dall'articolo 25-*undecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
 - (xviii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, richiamati dall'articolo 25-*duodecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xix) reati di razzismo e xenofobia, richiamati dall'articolo 25-*terdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xx) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'articolo 25-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xxi) reati tributari, richiamati dall'articolo 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xxii) reati di contrabbando e in materia di accise, richiamati dall'articolo 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xxiii) reati contro il patrimonio culturale, richiamati dall'articolo 25-*septiesdecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici, richiamati dall'articolo 25-*duodevicies* del D.Lgs. n. 231 del 2001.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione,



del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Più in dettaglio, la prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)³ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

³ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *"Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto"*.



AC MILAN

da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*⁴.

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.



Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";*
- *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*
- *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (articolo 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

- (c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- (d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice



competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l' "**Organismo di Vigilanza**" o l' "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:



- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 di Confindustria, aggiornate, da ultimo, nel 2021 (di seguito, per brevità, definite le "**Linee Guida**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione dei processi a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;



- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere formato dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.



2. L'ORDINAMENTO SPORTIVO E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'ordinamento sportivo incentiva l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo che favoriscano la prevenzione degli illeciti da esso previsti e, in generale, permettano una gestione razionale e ordinata delle società sportive.

A tale scopo, ACM si è dotata anche di un modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 7, comma 5, Statuto FIGC ("**MOCAS**").

Si rimanda a detto documento (e ai relativi allegati) per ogni maggiore specificazione al riguardo.

3. IL PRESENTE MODELLO

3.1 Associazione Calcio Milan S.p.A.

Associazione Calcio Milan S.p.A. (di seguito la "**Società**" o "**ACM**") svolge attività sportive ed in particolare, la formazione, la preparazione e la gestione di squadre di calcio nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi Organi.

La Società, inoltre, promuove e pubblicizza la sua attività e la sua immagine utilizzando modelli, disegni, segni distintivi ed emblemi, direttamente o per mezzo di terzi.

3.2 Il contesto di Gruppo

La Società è parte del Gruppo Milan (di seguito, il "**Gruppo**") controllato dalla stessa ACM la quale esercita l'attività di direzione e coordinamento sulle società controllate (*i.e.* Milan Real Estate S.p.A. e Sportlifecity S.r.l.).

La forte integrazione tra le diverse società del Gruppo e la scelta di accentramento in capo a componenti dello stesso gruppo di specifiche funzioni operative, amministrative e contabili hanno, difatti, reso necessario lo sviluppo di un progetto comune, che – tenendo in debito conto la distribuzione dei poteri e delle funzioni all'interno del Gruppo, nonché le necessarie interazioni tra le diverse società dello stesso – evidenziasse, tuttavia, per ciascuna società del Gruppo, le caratteristiche peculiari e le principali criticità connesse all'adeguamento al Decreto.

Alla luce di quanto sopra, la struttura organizzativa di ACM (come anche delle altre società del Gruppo) si inserisce nella logica di appartenenza al Gruppo Milan, volta alla centralizzazione, in capo ad alcune società, di alcune funzioni al fine di un miglior sfruttamento delle economie di scala e sinergie di gruppo.

A tale scopo, le società del Gruppo hanno sottoscritto appositi contratti di servizi *intercompany* atti a regolamentare lo svolgimento delle attività all'interno del Gruppo.



Alla luce di quanto sopra, nell'elaborazione del presente Modello, pur adottato in piena autonomia, la Società ha tenuto conto della centralizzazione di alcune funzioni aziendali.

3.3 Il presente Modello

3.3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da ACM, sulla base dell'individuazione dei processi di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231 del 2001, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione delle fattispecie di Reato Presupposto astrattamente connesse alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse di ACM, ed in particolare quelli impegnati nei "processi a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con ACM che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che ACM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui ACM fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

3.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e svolgimento di interviste con responsabili di ACM informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di Reati Presupposto, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come "**Processi a Rischio Reato**", nel cui ambito vengono svolte le attività sensibili);
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno dei singoli Processi a Rischio Reato;



- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

3.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di stabilire la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

3.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

ACM ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo dei Processi a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di ACM è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e ritenuti rilevanti per la Società, oltre a un Allegato (*Politica Safeguarding*), di cui si dirà al prossimo paragrafo.

La Parte Speciale contiene una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione dei Processi a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascun Processo a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da ACM e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:



AC MILAN

- a. corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24, 25 e 25-ter lettera s-bis) del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- b. delitti informatici di cui all'articolo 24-bis del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- c. delitti in materia di criminalità organizzata di cui all'articolo 24-ter del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- d. delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'articolo 25-bis del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- e. delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- f. reati societari richiamati dall'articolo 25-ter del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- g. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico di cui all'articolo 25-quater del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- h. delitti contro la personalità individuale richiamati dall'articolo 25-quinquies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'articolo 25-septies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- j. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall'articolo 25-octies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- k. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 25-octies.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l. delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- m. induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-decies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- n. reati ambientali richiamati dall'articolo 25-undecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- o. delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- p. reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- q. reati transnazionali di cui alla Legge n. 146 del 2006;
- r. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- s. reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- t. reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- u. reati contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-septiesdecies;
- v. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-duodevicies.

La Società e l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del presente Modello valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire



i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di ACM e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

3.3.5 L'Allegato 1 alla Parte Generale del Modello: la Politica *Safeguarding*

Com'è noto, la Giunta Nazionale del CONI, con delibera n. 255 del 25 luglio 2023, ha adottato il *"Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding)"*, predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti. È stato inoltre istituito l'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

La Federazione Italiana Giuoco Calcio si è adeguata prontamente alla suddetta prescrizione. In particolare, la FIGC – con Comunicato Ufficiale n. 87/A di data 31 agosto 2023 – ha deliberato l'adozione delle Linee Guida FIGC al fine di assicurare l'effettività dei diritti dei tesserati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori. In tal senso, le società sportive sono state chiamate a predisporre *"modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e [...] codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale"*.

Per espressa previsione delle Linee Guida FIGC, *"[l]e Società già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto dalle presenti Linee Guida"*.

La Società si è tempestivamente attivata per adeguarsi alle previsioni delle Linee Guida FIGC, provvedendo ad adottare la propria **Politica *Safeguarding* per la salvaguardia dei tesserati**. Tale documento costituisce parte integrante del presente Modello ed è ad esso allegato quale **Allegato 1 alla Parte Generale**.

3.3.6 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta da ACM.

3.4 I documenti connessi al Modello



Formano parte integrante e sostanziale del Modello (oltre all'**Allegato 1 – Politica Safeguarding**, di cui si è detto *supra*) i seguenti documenti:

- codice etico di Gruppo contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei Destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nei Processi a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nei Processi a Rischio Reato. (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**");
- riepilogo dei flussi informativi periodici che le funzioni aziendali devono produrre nei confronti dell'OdV (come meglio spiegato al successivo paragrafo (5.7.1). Si precisa che i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere da questo raccolti anche in occasione e a valle delle riunioni del medesimo, alle quali possono essere invitate a partecipare di volta in volta singole funzioni aziendali;
- il MOCAS.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

In aggiunta a quanto sopra indicato, la Società ha adottato anche la seguente documentazione:

- le «*Linee guida antirazzismo*» rivolte a tutti i Destinatari del Modello con i principali strumenti volti alla lotta in materia di discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico;
- «*Codice di Regolamentazione della cessione dei titoli di accesso alle manifestazioni calcistiche*» (c.d. "Codice di Condotta") rivolto principalmente ai tifosi, trova piena applicazione anche per le gare, amichevoli o ufficiali disputate dall'A.C. Milan in trasferta e durante gli spostamenti degli stessi;
- la «*Policy per la tutela dei minori*», rivolta a tutti coloro che ricoprono un ruolo o sono coinvolti a qualsiasi titolo nel percorso di crescita e formazione dei giovani calciatori e delle giovani calciatrici di ACM. La Policy ribadisce e rafforza l'impegno della Società nel garantire che il calcio sia uno sport sicuro, un'esperienza positiva e divertente per tutti i bambini e per tutti i ragazzi



coinvolti, indipendentemente dalla loro età, genere, orientamento sessuale, etnia e *background* sociale, religione e livello di abilità e disabilità. Il documento descrive i principi fondamentali che sono alla base dell'approccio del Settore Giovanile e Scolastico della FIGC e UEFA, che la Società fa proprio, alla tutela dei minori e le azioni e gli impegni presi per implementare questo approccio.

Fermo restando quanto sopra, si segnala che, già prima dell'adozione del Modello, ACM si era dotata di un sistema di direttive, procedure e controlli interni al fine di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti da tutti coloro che prestano attività lavorativa per ACM.

3.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 3.3, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, ACM ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

In particolare, qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie sono soggetti a specifiche procedure autorizzative (con soglie di valore) interne a ACM, che prevedono limiti di spesa massima e modalità di firma singola o congiunta a seconda dell'importo della transazione.

3.6 Diffusione del Modello

3.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa di ACM e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di ACM.

È obiettivo di ACM garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

3.6.2 Formazione ed Informazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione



verso i Destinatari è gestita dalla Direzione *Human Resources, Organization & Compliance* della Società.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono le attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, l'adozione del Modello è comunicata tramite *e-mail* e inviata a tutti i Destinatari presenti in ACM, in cui viene indicato il *link* alla cartella condivisa presente sulla *intranet* aziendale in cui sarà caricato il Modello – Parte Generale e Parte Speciale – e il Codice Etico. Per tutti i Destinatari, presenti e futuri, che non posseggono un indirizzo *e-mail*, i suddetti documenti vengono consegnati a mano in formato cartaceo. In ogni caso, a tutti i Destinatari viene comunicato che il Modello – Parte Generale e Parte Speciale – e il Codice Etico sono disponibili sia in formato cartaceo presso la sede della Società che in formato elettronico nell'apposita cartella condivisa della Società.

A tale proposito, è prevista una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione continua è obbligatoria e potrà essere sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione, piattaforme di formazione etc.), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività 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.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di *whistleblowing*.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è archiviata - presso la sede della Società - una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

3.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

ACM prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i propri dipendenti o consulenti) (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nel testo contrattuale e/o nelle condizioni generali di fornitura di beni e/o servizi sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di ACM, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza



delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale e nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri Apicali o Sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un possibile coinvolgimento di ACM.

3.7 Whistleblowing

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*" previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto 231, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al D.Lgs. 24/2023 di 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 europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" ("**Decreto Whistleblowing**").

La Società, in conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, ha istituito, sentite le rappresentanze sindacali, un canale interno per le segnalazioni (che garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione) e ha individuato un destinatario delle segnalazioni interne specificamente formato in materia di *whistleblowing*.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate e gestite nel rispetto del Decreto *Whistleblowing*.

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione (sia tramite canale interno sia tramite canale esterno), ha adottato un'apposita procedura denominata ("Procedura per la gestione delle segnalazioni - *Whistleblowing*"), alla quale si fa rimando per ogni ulteriore dettaglio.

Il canale interno istituito per le segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* è indicato all'interno del suddetto documento.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto *Whistleblowing* dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal proposito, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o di soggetti collegati) in ragione di una segnalazione.



4. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI ACM

4.1. Il Modello di *governance* di ACM

ACM è una società per azioni appartenente al Gruppo Milan.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. ACM ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato a cui sono stati attribuiti ampi poteri di rappresentanza con specifici limiti di spesa. Sono stati attribuiti specifici poteri (e relativi limiti) anche nei confronti di altri consiglieri.

Inoltre, la Società ha conferito poteri a procuratori al fine dello svolgimento delle attività societarie.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti nonché una società di revisione.

4.2. Il sistema di controllo interno di ACM

ACM ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e la struttura delle procedure aziendali;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

4.3. Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici adottati dalla Società, ACM ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutti i Processi a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;



- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁵.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;

⁵ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).



- essere una struttura riferibile alla Società, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, *etc.*).

5.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di ACM è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo collegiale che garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

5.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 5.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un Reato Presupposto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.



5.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per ACM;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa dei Processi a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle Parti Speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre ACM al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito dei Processi a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;



- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

5.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

5.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

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

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini/procedimenti che vedano coinvolta ACM o i Destinatari del Modello;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) e funzioni 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 D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti ACM o i Destinatari del Modello, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità di ACM o dei Destinatari del Modello per le ipotesi di reato di cui



- al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito dei Processi a Rischio Reato;
- i mutamenti nei Processi a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo. In particolare, i flussi informativi all'OdV possono essere trasmessi secondo le seguenti modalità:

- (a) a mezzo di comunicazione al seguente indirizzo di posta elettronica: odv231milan@acmilan.com

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – ha individuato una serie di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

Tali flussi possono essere articolati attraverso appositi *report*/relazioni periodiche (anche avvalendosi di questionari e/o schede flusso appositamente predisposti per agevolare la produzione e l'archiviazione dei dati e delle informazioni rilevanti). Come sopra anticipato, si precisa che i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere da questo raccolti anche in occasione e a valle delle riunioni del medesimo, alle quali possono essere invitate a partecipare di volta in volta singole funzioni aziendali.

L'OdV valuta le informazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore del flusso, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

5.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza



Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i)** i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii)** segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a)** acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari
 - b)** dare indicazione per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

5.7.3. Flussi informativi tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo e rispetto all'Organismo di Garanzia

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società del Gruppo sono responsabili dell'adozione e dell'attuazione dei rispettivi modelli e della nomina dei rispettivi organismi di vigilanza.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, al fine di assicurare un'efficiente collaborazione tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo e di mettere a fattor comune tra le stesse gli eventuali spunti di miglioramento rivenienti dalle esperienze applicative dei Modelli organizzativi maturate nelle diverse società, gli organismi di vigilanza delle società controllate,



salva l'autonomia e indipendenza di giudizio di ciascuno sul proprio ambiente di controllo, informano l'Organismo di Vigilanza di ACM in ordine: ai fatti rilevanti da essi appresi e criticità rilevanti a esito delle attività di vigilanza svolte, alle sanzioni disciplinari applicate, che abbiano dato evidenza dell'opportunità di modificare/integrare il Modello organizzativo della società cui i predetti eventi si riferiscano.

Tali flussi informativi sono garantiti nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del Gruppo.

In aggiunta a quanto sopra, gli OdV delle società del Gruppo, con cadenza annuale, provvedono ad inviare ad ACM una relazione contenente:

- principali verifiche pianificate;
- relazioni periodiche annuali predisposte dai singoli OdV per i rispettivi Consigli di Amministrazione;
- riepilogo/relazione annuale generale degli incontri degli OdV (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

Infine, si precisa che l'Organismo di Vigilanza di ACM si interfaccia anche – periodicamente e, comunque, ogni qualvolta risulti necessario – con l'Organismo di Garanzia istituito dalla Società secondo quanto previsto dal MOCAS.



6. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

6.1. Principi generali

ACM prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i Modelli devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai sensi dell'articolo 2106 Codice Civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni di cui al Contratto Collettivo Aziendale sottoscritto in data 19 luglio 2019 e successive modifiche ed integrazioni tra le società appartenenti al Gruppo (e, in particolare, A.C. Milan S.p.A., Milan Real Estate S.r.l. e Fondazione Milan Onlus) e i Rappresentanti Sindacali Aziendali dei lavoratori, applicato all'organico con qualifica non dirigenziale (di seguito, anche, il **"CCA"**) e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende industriali (di seguito anche il **"CCNL Dirigenti"**) applicato all'organico con qualifica dirigenziale, per quanto nei medesimi non espressamente previsto.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati – ivi inclusi i Dirigenti – di ACM, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con ACM e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili, in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.



Ciò in quanto l'articolo 6, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 è esercitato dal Vertice Aziendale, a seguito di segnalazione e valutazione della medesima, proveniente da ogni persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare verrà esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile e, nei confronti degli altri Destinatari del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

6.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **"Violazione"** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le violazioni previste dal Decreto *Whistleblowing*.

6.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;



- potenzialità del danno derivante a ACM;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della condotta illecita;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

6.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

L'articolo 2104 Codice Civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale, contrattuale, nonché le direttive impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o del Contratto Collettivo applicato (su cui *infra*).

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione nei confronti dei Destinatari;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata alla contrattazione collettiva di settore;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del



fatto che vi ha dato causa, in modo da permettere al soggetto nei cui confronti è indirizzata la contestazione di esercitare il proprio diritto di difesa (ai sensi di quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 6.3 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCA e dal CCNL Dirigenti sopra indicati, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

6.4.1. Personale dipendente in posizione non dirigenziale

ACM applica, come già sopra evidenziato, ai propri dipendenti in posizione non dirigenziale, il Contratto Collettivo Aziendale sottoscritto in data 6 ottobre 2014, e successive modifiche ed integrazioni tra le società appartenenti al Gruppo (e, in particolare, A.C. Milan S.p.A., Sportlifecity S.r.l., Milan Real Estate S.r.l. e Fondazione Milan Onlus) e i Rappresentanti Sindacali Aziendali dei lavoratori.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società, privi della qualifica dirigenziale, ai sensi del CCA applicato ai medesimi possono consistere nel:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- licenziamento.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di ACM nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCA, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili dei lavoratori dipendenti della Società ai fini del presente sistema sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da ACM come illeciti disciplinari sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure a titolo colposo;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello deve essere



preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente punto.

6.4.2. Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del Personale Dirigente di Lavoro per i Dirigenti di aziende industriali, al personale in posizione dirigenziale sono applicabili le sanzioni disciplinari previste per violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori con qualifica dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima violazione, si spiega in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", ACM tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra ACM e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari di cui sopra, il Dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

L'adesione ai principi e alle regole contenute nel Modello costituisce elemento di fondamentale rilievo nella valutazione professionale della risorsa e ha riflessi diretti sul percorso di carriera e retributivo; in particolare, l'aderenza ai principi e alle regole del Modello costituisce uno dei requisiti su cui vengono basati eventuali programmi di retribuzione variabile/premiale/MBO.

6.5. Vertice aziendale

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai paragrafi precedenti da parte del Presidente, dell'Amministratore Delegato ovvero degli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dei Direttori Generali, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad intraprendere le opportune valutazioni e provvedimenti.

Si coglie l'occasione per specificare che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.Lgs. 231/2001 e in tale



procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

6.6. Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai precedenti paragrafi da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, ACM ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di ACM, in cui gli stessi dichiarano di aver preso visione della Parte Generale del Modello e del Codice Etico, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello – Parte Generale – e del Codice Etico o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto da cui possa derivare un coinvolgimento di ACM; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

6.7. Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001

Anche in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001, nel caso di commissione di violazioni previste dal Decreto *Whistleblowing* si provvederà ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono (*cfr.* da par. 6.4 a 6.7), in funzione della relativa posizione ricoperta.