# EIT Sport S.r.l.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

**INDICE**

***1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.... 3***
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.... 3
1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi.... 4
1.3 I modelli di organizzazione, gestione e controllo.... 4
***2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di EIT Sport S.r.l.. 7***
2.1 Caratteri generali del Modello.... 7
2.2 Il Codice Etico del Gruppo EI Towers.... 8
2.3 Il Modello: finalità e metodologia.... 9
2.4 Le "aree di attività a rischio".... 10
2.5 Le procedure riferibili al Modello.... 11
2.6 Il sistema sanzionatorio.... 12
2.7 L'Organo di vigilanza e controllo.... 15
2.8 Informazione e formazione.... 20
***3. Le aree di attività a rischio, i reati associabili e i presidi organizzativi....23***
***Allegato A....28***
***Il Testo del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 attualmente vigente....28***
***Allegato B....55***
***I reati presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/2001....55***
1) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.... 55
2) REATI SOCIETARI.... 66
3) FALSITA' IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.... 76
4) ABUSI DI MERCATO.... 80
5) REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.... 84
6) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.... 90
7) DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE.... 91
8) REATI TRANSNAZIONALI.... 96
9) REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO.... 102
10) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO.... 104
11) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.... 107
12) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.... 112
13) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.... 116
14) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA.... 121

15) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA GIUDIZIARIA ..... 125
16) REATI AMBIENTALI ..... 126
17) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE ..... 140
18) RAZZISMO E XENOFOBIA ..... 142
19) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCHI E SCOMMESSE ..... 143
20) REATI TRIBUTARI ..... 145
21) REATI DI CONTRABBANDO ..... 149
22) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI ..... 156
23) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE ..... 158
24) DELITTI DI RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI ..... 161
25) DELITTI CONTRO GLI ANIMALI ..... 162

# 1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

## 1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito "**Decreto**" o "**D.Lgs. 231/2001**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

(i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "*apicali*");

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "*personalità*" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o *a vantaggio* dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

* * *

Le ***sanzioni*** comminabili all'ente sono sia di tipo *pecuniario* sia di tipo *interdittivo*, tra le quali, le più gravi sono la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da

agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni *pecuniarie* rappresentano la sanzione tipica, per tutti i casi in cui sia accertata la responsabilità dell'ente in relazione ad uno dei reati richiamati nel Decreto. Le sanzioni *interdittive*, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure *interdittive* – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini. A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente – ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

## 1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Quanto alla tipologia dei ***reati*** e degli ***illeciti*** amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D.Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, tra l'altro, l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, la malversazione a danno dello Stato, la truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico, la frode informatica ai danni dello Stato, la concussione e la corruzione, ecc.).

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno progressivamente ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Si rinvia all'Allegato B del Modello "*I reati presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/2001*" per il dettaglio dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (nella versione vigente al luglio 2025, data di riferimento della mappatura delle attività rilevanti della Società).

## 1.3 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

In linea generale, l'ente risponde se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un dipendente, da un collaboratore o da un dirigente dell'impresa e sempre che l'ente non abbia adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di illeciti del tipo di quello verificatosi.

In particolare, per il caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale (amministratori, direttori, legali rappresentanti), la responsabilità dell'ente è sostanzialmente presunta, a meno che – come dispone l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 – l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "*modelli di organizzazione e di gestione*" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;

c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Quando invece il reato è stato commesso da un dipendente o da un collaboratore dell'ente (ovvero "*da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza*", per usare la formula dell'art. 5, lett. b), l'art. 7 del Decreto stabilisce che "*l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*". Peraltro, il secondo comma di tale norma chiarisce subito che "*in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello vetrificatosi*".

In definitiva, il sistema di imputazione della responsabilità d'impresa si diversifica a seconda dell'autore dell'illecito: se il reato è commesso da un soggetto apicale, la responsabilità è automatica (salva la possibilità per l'ente di difendersi, dimostrando di avere attuato un modello astrattamente idoneo e concretamente eluso in maniera fraudolenta dal suo dirigente). Se invece il reato è commesso da un dipendente, è la Pubblica Accusa a dovere dimostrare che la commissione dell'illecito è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di controllo e vigilanza (inosservanza che è normativamente esclusa se l'ente aveva adottato un modello astrattamente idoneo ad impedire il verificarsi di quel particolare tipo di illecito).

In ogni caso, al di là del diverso onere probatorio, la possibilità di esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Pertanto, nella formulazione dei *modelli di organizzazione e di gestione* l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità. Sul punto, il D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1) identificare i c.d. "rischi potenziali", ovvero individuare le aree o i settori di attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto;

2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'obiettivo di contrastare efficacemente i rischi identificati;

3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;

4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

5) introdurre un sistema disciplinare interno all'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Legge n. 179 del 2017 (recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") aveva inoltre inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del Decreto, introducendo una disciplina *ad hoc* relativa al fenomeno del c.d. *whistleblowing*, con l'obiettivo di incentivare l'emersione delle irregolarità operative o funzionali, potenzialmente rilevanti sul piano del Decreto 231, attraverso l'implementazione di un sistema di segnalazioni interne presidiato da specifiche garanzie per il segnalante.

Più recentemente, il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha dato attuazione alla Direttiva (UE) n. 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*. Tale decreto ha prodotto un ampliamento della normativa in tema di **"*Whistleblowing*"** che, in relazione al settore privato, con la L. 179/17 era limitata ai soli enti che avessero adottato un sistema di *compliance* in relazione al D.Lgs. 231/2001. Lo stesso decreto ha, inoltre, introdotto una serie di novità in tema di canali di segnalazione e di gestione delle stesse nonché - al ricorrere di specifiche circostanze – ha attribuito all'ANAC un ruolo attivo nella gestione delle segnalazioni anche per le società private. Le previsioni del nuovo articolato normativo si applicano agli enti del settore pubblico e privato (seppure in modo differenziato a seconda della natura e delle dimensioni dell'ente e dell'adozione o meno di un Modello 231).

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi ("*risk management*").

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche – quando necessario – in relazione alle violazioni verificatesi e a mutamenti dell'organizzazione aziendale, dell'attività d'impresa o delle evoluzioni normative.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti richiamati dal Decreto.

Con particolare riferimento ai rischi derivanti dalla commissione di illeciti in tema di sicurezza e salute sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (**"Testo Unico Sicurezza"**) – come novellato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 – ha inoltre previsto una presunzione di conformità ai requisiti attesi, in sede di prima applicazione, per i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (sostituito dall'11 marzo 2021 dalla norma ISO 45001:2018).

# 2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di EIT Sport S.r.l.

## 2.1 Caratteri generali del Modello

EIT Sport S.r.l. (di seguito "**EIT Sport**" o la "**Società**") – nell'ambito del proprio sistema di controllo e ritenendo che la conduzione degli affari e la gestione delle attività aziendali debbano ispirarsi a valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano – ha posto in essere le attività necessarie per l'implementazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, inteso quale insieme di regole aziendali di carattere generale ed operative, che si estrinsecano – tra l'altro – nell'assetto organizzativo della Società, nel Codice Etico, nel sistema delle deleghe e dei poteri, nelle linee guida organizzative e nelle prassi operative, nel sistema disciplinare (di seguito "**Modello**").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione (e i futuri aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari – come di seguito definiti – affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello è destinato a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto di EIT Sport, quale che sia il rapporto – anche temporaneo – che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che: (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società; (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede (di seguito, complessivamente, "**Destinatari**").

***

Con l'adozione del proprio Modello EIT Sport si è, quindi, posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che rispondano alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi dallo stesso richiamati sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Il processo di adozione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D.Lgs. 231/2001, delle Linee Guida elaborate e nel tempo aggiornate sul tema da Confindustria (sia successivamente all'entrata in vigore del Decreto sia a seguito dell'introduzione di nuove fattispecie delittuose) nonché delle specifiche iniziative già attuate dal Gruppo EI Towers in materia sia di controllo (a titolo esemplificativo, in tema di coerenza di poteri di amministrazione e rappresentanza, di formalizzazione dell'assetto organizzativo, di separazione delle responsabilità assegnate alle funzioni aziendali, ecc.) sia di "*corporate governance*".

In particolare, si è proceduto alla stesura di una mappatura del rischio-reato 231 in relazione sia alla normativa vigente, sia alle fattispecie ritenute applicabili alla Società, con particolare riferimento agli illeciti previsti:

- dagli **artt. 24 e 25** del D.Lgs. 231/2001, vale a dire, per i *reati realizzabili in occasione di rapporti con la Pubblica Amministrazione*;
- dall' **art. 24-*bis***, con riferimento ai *delitti informatici* e al *trattamento illecito di dati*;
- dall'**art. 24-*ter***, riguardo ai *delitti di criminalità organizzata*;
- dall'**art. 25-*bis.1***, con riguardo ai *delitti contro l'industria e il commercio*;
- dall'**art. 25-*ter***, vale a dire, per i *reati societari*;
- dall'**art. 25-*quinquies***, con riferimento ai delitti contro la personalità individuale e, segnatamente, al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

- dall'**art. 25-*septies***, con riferimento agli *illeciti colposi* (omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime) *commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*;
- dall'**art. 25-*octies***, riguardo ai reati di *ricettazione*, *riciclaggio* e *impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*;
- dall'**art. 25-*octies*.1**, riguardo ai *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*;
- dall'**art. 25-*novies***, con riferimento ai reati contemplati dalla Legge 633/41 in materia di *protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*;
- dall'**art. 25-*decies***, con riguardo al reato di *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*;
- dall'**art. 25-*duodecies***, con riguardo al reato di "*impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*";
- dall'**art. 25-*quinquiesdecies***, con riguardo ai *reati tributari*.

Più in generale, le attività di valutazione del sistema dei controlli preventivi hanno considerato le fattispecie di illecito contemplate dal Decreto ritenuti di interesse per la Società, in considerazione della sua organizzazione e della natura delle attività svolte dalla stessa.

Alcune tipologie di illecito previste dal Decreto (come, ad esempio, gli illeciti contro le mutilazioni genitali o lo sfruttamento sessuale dei minori) sono state escluse in quanto EIT Sport ne ha ritenuto estremamente improbabile la commissione nell'ambito della propria attività. Per contro, EIT Sport ha scelto – in ottica estremamente prudenziale – di considerare ipotesi che l'evoluzione normativa non ricomprende ancora (o non ricomprende più) nell'area di operatività del Decreto: è il caso degli illeciti nei rapporti con la società di revisione (che, dopo l'abrogazione dell'art. 2624 c.c. e l'introduzione del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, non sono più richiamati nell'art. 25-*ter* del Decreto, ma sono stati comunque considerati nella predisposizione del presente Modello).

Il Modello sarà, se del caso, ulteriormente adeguato in relazione sia alle nuove disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, sia ai mutamenti degli assetti organizzativi interni alla Società e/o al Gruppo EI Towers.

L'attività di aggiornamento del Modello, intesa sia come integrazione sia come modifica, sarà volta a garantire nel tempo l'adeguatezza e l'idoneità dello stesso, valutate rispetto alla funzione preventiva alla commissione degli illeciti indicati nel Decreto.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 17 dicembre 2025.

## 2.2 Il Codice Etico del Gruppo EI Towers

EIT Sport ha adottato e fatto proprio, condividendone l'impostazione ed i contenuti, il Codice Etico del Gruppo EI Towers, espressamente pensato per estendersi a tutte le società del Gruppo e che contiene i principi fondamentali e i valori generali cui si ispira il Gruppo EIT, nel perseguimento degli obiettivi sociali: esso rappresenta una componente fondante del Modello ed è parte integrante del complessivo sistema di organizzazione e controllo.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori che il Gruppo EIT riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari rappresenti una condizione essenziale per il successo per l'impresa, contribuendo non solo alla correttezza degli affari e all'affidabilità della gestione, ma anche all'immagine dell'impresa nel più complesso contesto economico-sociale in cui il Gruppo opera.

Nel Codice Etico, adottato dalla capogruppo sin dal 2012 e successivamente modificato nel corso del tempo, sono, infatti, espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, la lealtà, la correttezza, la trasparenza, la responsabilità e la buona fede) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dei rapporti con le società del Gruppo EIT ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello ed offrono un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso nelle concrete dinamiche aziendali.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i Destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con EIT Sport e con le società del Gruppo EI Towers (compresi gli amministratori e i sindaci). Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato del Gruppo EI Towers, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento, anche specifici, cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione e delle successive modifiche e integrazioni, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori delle società del Gruppo. I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto le relazioni d'affari con le società del Gruppo EI Towers sono stati rivisti in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico del Gruppo EI Towers (nonché al Modello della Società), l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società ed il Gruppo EI Towers e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al successivo paragrafo 2.6.

## 2.3 Il Modello: finalità e metodologia

Come già evidenziato, la scelta di EIT Sport di dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società – estesa a tutto il Gruppo EI Towers – e volta a sensibilizzare i Destinatari alla gestione trasparente e corretta, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire – per quanto possibile – la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti, prevenendo e ragionevolmente limitando i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo all'individuazione e alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- diffondere una cultura del "*controllo*" che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli preventivi e successivi nonché all'informazione interna ed esterna;
- determinare in tutti i Destinatari e, in particolare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di EIT Sport nelle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, in illeciti rilevanti sul piano penale ed amministra-

tivo, con conseguenze pregiudizievoli non solo per il singolo ma anche per la Società in cui egli agisce;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito, di qualsiasi tipo ed indipendentemente dalle finalità che le possono determinare, sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui le società del Gruppo EI Towers si ispirano nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività d'impresa, in modo da poter intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti ovvero applicando le misure disciplinari previste dal Modello;
- delineare i caratteri generali delle modalità con cui i Destinatari possono effettuare segnalazioni di illeciti o irregolarità nel rispetto della normativa in tema di *whistleblowing* e della relativa procedura di dettaglio adottata a livello di Gruppo.

Nel processo di definizione del Modello, EIT Sport si è ispirata a consolidati principi anche in materia di "*corporate governance*" e di controllo interno. Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001:

(i) individua e formalizza la mappatura delle "*aree di attività a rischio*", ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato;

(ii) procede all'analisi dei rischi potenziali per le "*aree di attività a rischio*" individuate come sopra, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;

(iii) procede all'analisi dei rischi potenziali e alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi rispetto alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

a) l'identificazione e la mappatura formalizzata dei rischi, ovvero l'analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quali aree/settori di attività e secondo quali possibili modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;

b) la definizione del Modello, mediante la valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno della Società ed il suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure e/o linee guida comportamentali, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

È stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D.Lgs. 231/2001.

## 2.4 Le "aree di attività a rischio"

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata da EIT Sport, sono state individuate quindi le seguenti "*aree di attività a rischio*", intese quali aree aziendali interessate a potenziali casistiche di illecito:

1) l'Effettuazione di adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Pubbliche di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse in occasione di verifiche ed accertamenti;

2) la Realizzazione di programmi di formazione per il personale finanziati con il contributo di fondi pubblici;

3) la Gestione dei procedimenti giudiziali, extragiudiziali o arbitrali;
4) la Predisposizione del bilancio societario e della relazione sulla gestione;
5) la Gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio Sindacale e con i Soci;
6) la Gestione della prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (anche nell'ambito degli appalti);
7) la Gestione delle risorse finanziarie;
8) la Gestione degli acquisti di beni e servizi (comprensiva del conferimento di incarichi professionali);
9) la Gestione della vendita di beni e servizi;
10) la Selezione ed assunzione del personale;
11) la gestione delle spese per liberalità e sponsorizzazioni, rappresentanza e omaggistica a terzi;
12) la gestione dei sistemi informativi aziendali;
13) la gestione degli adempimenti fiscali.

Il risultato del processo di mappatura dei rischi e di analisi delle "*aree di attività a rischio*" è raccolto in documenti conservati presso la Società.

## 2.5 Le procedure riferibili al Modello

Una volta completata l'attività di identificazione dei rischi e di individuazione delle "*aree di attività a rischio*", si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia del sistema d'organizzazione, gestione e controllo della Società e a codificare – ove necessario – in documenti scritti gli standard e le attività di controllo da applicare, finalizzati alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D.Lgs. 231/2001.

Le attività di codifica, integrazione e/o modifica delle regole di comportamento/procedure riferibili al Modello sono svolte dalle funzioni aziendali di volta in volta competenti, che provvedono altresì al loro costante aggiornamento.

Al termine del processo di definizione delle prassi di organizzazione, gestione e controllo nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società (i) ha individuato le procedure riferibili al Modello (di seguito le "**Linee Guida Organizzative** o "**LGO**"), (ii) le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, (iii) le ha portate a conoscenza dei Destinatari con apposite comunicazioni, e, infine, (iv) le ha messe, comunque, a disposizione degli stessi anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con i principi espressi nel Codice Etico, con gli organigrammi, gli ordini di servizio e con tutto il sistema di attribuzione di poteri, deleghe e procure aziendali definito dalla Società in ossequio alle esigenze di chiara individuazione e segregazione dei compiti e delle responsabilità.

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01. In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, è teso a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da ridurre la praticabilità di comportamenti "*a rischio reato*" e favorirne la tempestiva identificazione;

- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

Ad integrazione ed implementazione del sistema di segnalazione interno ed in conformità con quanto previsto dalla normativa da ultimo innovata con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è stata adottata – a livello di Gruppo – un'apposita procedura relativa alla tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità, volta a promuovere l'emersione e l'eventuale repressione delle violazioni del Modello, delle Linee Guida Organizzative in esso richiamate o dei principi posti dal Codice Etico, al contempo assicurando che l'autore della segnalazione non subisca ritorsioni o discriminazioni e che la sua segnalazione venga analizzata secondo un *iter* procedurale predefinito (di seguito la "**Procedura *whistleblowing***")[1].

Inoltre, a corredo del sistema di LGO e procedure interne, è stata adottata, sempre a livello di Gruppo, una specifica **Policy Anticorruzione** con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza dei rischi di corruzione che possono coinvolgere le attività del Gruppo, responsabilizzando i destinatari nella corretta gestione dei rapporti con soggetti interni o esterni al Gruppo stesso, siano essi pubblici o privati[2].

## 2.6 Il sistema sanzionatorio

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "*meccanismi di deterrenza*", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organo di vigilanza e controllo.

La Società ha, quindi, stabilito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di specifiche sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati e l'irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo

[1] Procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo EI Towers S.p.A. in data 17 ottobre 2019 e s.m.i.. La Procedura *whistleblowing* è disponibile sul sito internet www.eitowers.it
2 *Policy* approvata dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo EI Towers S.p.A. in data 28 marzo 2024 e s.m.i.. La *Policy* Anticorruzione disponibile sul sito internet www.eitowers.it

rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

* * *

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione della violazione si differenziano in relazione alle diverse categorie di Destinatari.

***Lavoratori Dipendenti***

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai ***lavoratori dipendenti*** in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dalle norme specialistiche contenute, in particolare, nei CCNL e nei Contratti Integrativi Aziendali di tempo in tempo applicabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di EIT Sport è, quindi, costituito dalle norme del Codice Civile e delle leggi speciali in materia nonché dalle disposizioni pattizie previste dal CCNL applicabile e dai Contratti Integrativi Aziendali di tempo in tempo vigenti e applicabili. Le infrazioni sono accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dalle direzioni aziendali competenti, in conformità con la vigente normativa e con le disposizioni contenute nei CCNL e nei Contratti Integrativi Aziendali di tempo in tempo applicabili.

In ogni caso, le sanzioni contemplate dalle previsioni contrattuali vigenti (*richiamo verbale, ammonizione scritta, multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni, licenziamento*) sono applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché degli elementi di seguito indicati:

- della gravità della condotta e, in particolare, dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari ed alla reiterazione delle condotte;
- della posizione gerarchica e/o funzionale, del ruolo ricoperto e delle mansioni del dipendente coinvolto;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità del soggetto coinvolti e alle particolari modalità con cui il fatto è stato commesso;
- dall'eventuale concorso di responsabilità con altri soggetti e dal grado di compartecipazione fornito nella commissione della violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui, anche in eventuale concorso con altri, si presentino le seguenti condotte:

- mancato rispetto, in generale, dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, anche con condotte omissive;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed internazionali, che dispongano regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più degli illeciti contemplati dal Decreto;

- omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati di cui al Decreto;
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dei soggetti apicali e/o dei superiori gerarchici nelle attività organizzative ed operative;
- inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza, documentazione e tracciabilità dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili;
- violazione delle misure a tutela di chi effettua segnalazioni di illeciti o irregolarità;
- presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate di illeciti o irregolarità.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

***Dirigenti***

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria: pertanto, il rispetto da parte dei ***dirigenti*** della Società dei principi e delle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare tali principi e prescrizioni è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Anche in questo caso, trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato, le eventuali infrazioni sono accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dalle direzioni aziendali competenti, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL Dirigenti Industria ed in conformità con la vigente normativa.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili o di adozione, nell'espletamento di attività nelle "*aree di attività a rischio*" di comportamenti non conformi – anche in termini omissivi – alle prescrizioni del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a soggetti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi alle suddette prescrizioni, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee rispetto alla natura e alla gravità della violazione commessa, in conformità alla tipologia del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL Dirigenti Industria (a partire dalla censura scritta sino ad arrivare, nei casi più gravi, al licenziamento con o senza preavviso, laddove il comportamento posto in essere concretizzi una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro).

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazione del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dirigenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

***Collaboratori, fornitori e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società***

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare. Pertanto, per quanto riguarda i ***collaboratori***, *i* ***fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari*** con le società del Gruppo EIT, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare – nei casi più gravi – la risoluzione del contratto e/o dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

***Amministratori e sindaci***

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati *in primis* da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell'ambito della Società.

Pertanto, in caso di violazione, da parte degli ***amministratori*** e/o dei ***sindaci***, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico e del Modello e delle regole aziendali ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, troveranno applicazione anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.

***Organo di Vigilanza e Controllo***

Con riferimento ai componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai "*lavoratori dipendenti*" e/o ai "*dirigenti*"; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto indicato nel paragrafo dedicato ai "*collaboratori*".

## 2.7 L'Organo di vigilanza e controllo

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti considerati da tale normativa, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Il conferimento di questi compiti a tale organismo ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente. In ogni caso, anche l'istituzione di tale organismo deve rispettare il principio di effettività: al di là dell'individuazione formale, l'organismo, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il Decreto gli attribuisce.

Ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, tale organismo di vigilanza si caratterizza per i seguenti tratti distintivi:

(i) *autonomia* ed *indipendenza*: rappresentano requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; ai membri dell'Organismo di vigilanza – nell'esercizio delle proprie funzioni di controllo – è pertanto garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente) e ciò anche nel caso in cui nell'organismo di composizione collegiale siano presenti dipendenti della Società;

(ii) *professionalità*: i componenti dell'organismo sono scelti tra soggetti dotati di specifiche competenze ed esperienze per potere svolgere correttamente la propria funzione. L'Organismo (anche nella sua collegialità) deve infatti disporre di specifiche competenze tecniche in attività consulenziali, di analisi, ispezione e controllo nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai ricordati requisiti di autonomia e indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

(iii) *continuità d'azione*: l'organismo deve dedicarsi costantemente - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, considerate le dimensioni e la complessità delle attività svolte dalla Società nonché le specifiche caratteristiche richieste, l'organo di vigilanza e controllo (qui, di seguito, definito "**Organo di Vigilanza e Controllo**" o **"Organismo di Vigilanza"**) assume, pertanto, la veste di organo collegiale, nominato *ad hoc* dal Consiglio di Amministrazione, secondo le logiche e i criteri *infra* descritti, ed è composto da tre componenti, di cui almeno due esterni alla Società.

Tale scelta è stata ritenuta idonea in quanto contempera l'esigenza di affidare la funzione di vigilanza e controllo a soggetti che garantiscano al meglio l'effettiva autonomia ed indipendenza dell'organismo e che, al contempo, dispongano di una approfondita e reale conoscenza delle dinamiche aziendali e dell'organizzazione dell'impresa.

In ogni caso, l'individuazione dei componenti dovrà essere di volta in volta operata tenendo conto delle specifiche caratteristiche della Società, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché le indicazioni espresse dalla dottrina e dalle associazioni di categoria.

*Requisiti*

I componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo di EIT Sport devono possedere requisiti di onorabilità – analoghi a quelli degli amministratori della Società – e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia periodicamente – almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica. Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal Decreto.

*Nomina, durata e revoca*

L'Organo di Vigilanza e Controllo è nominato dal Consiglio di Amministrazione di EIT Sport e dura in carica fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Al fine di garantire la piena autonomia ed indipendenza, l'Organo di Vigilanza e Controllo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza del Consiglio di Amministrazione di EIT Sport. In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione della Società provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati. L'Organo di Vigilanza e Controllo decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

*Compiti ed attribuzioni*

Nello svolgimento della sua attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - è supportato principalmente dalla funzione *Internal Audit*, e può avvalersi – laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali interne alla Società e/o del Gruppo (quali, ad esempio, la Direzione Affari Legali, la Direzione Affari Societari, la funzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), ovvero di consulenti esterni.

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

(i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei Destinatari, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

(ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;

(iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;

(iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;

(v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;

(vi) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;

(vii) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "*aree di attività a rischio*";

(viii) svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;

(ix) raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare, sono previste:

(i) verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti e di ogni altro documento aziendale riguardante le "*aree di attività a rischio*", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;

(ii) verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Codice Etico, sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

*Funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo*

L'Organo di Vigilanza e Controllo si riunisce per lo meno con cadenza bimestrale e ogni qual volta uno dei componenti ne ravvisi la necessità.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti. Le riunioni dell'Organo di Vigilanza e Controllo sono validamente costituite con la presenza dei suoi componenti. L'Organo di Vigilanza e Controllo assume validamente le proprie decisioni a maggioranza.

E' facoltà dell'Organo di Vigilanza e Controllo nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

*Flussi informativi verso gli organi sociali*

Con riferimento all'attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali, l'Organo di Vigilanza e Controllo relaziona, mediante *reports* scritti e con cadenza almeno semestrale, il Consiglio di Amministrazione - in merito all'attuazione del Modello - nonché il Collegio Sindacale.

L'Organo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

*Segnalazioni all'Organo di Vigilanza e Controllo*

Qualora un Dipendente o un Collaboratore[3], nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, venga a conoscenza di violazioni del Codice Etico e/o del Modello (e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili), di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o comunque di irregolarità, può:

a) inviare una segnalazione, in forma scritta o in forma orale (mediante messaggio vocale) tramite piattaforma informatica riservata messa a disposizione all'indirizzo https://eitowers.segnalazioni.net (di seguito la "**Piattaforma EIT**", canale preferenziale). L'invio della Segnalazione può avvenire previa registrazione del soggetto Segnalante o in forma anonima[4]; oppure
b) inviare, con idonee modalità di protezione della riservatezza delle informazioni contenute, una lettera cartacea in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Segnalazione Riservata" all'indirizzo di posta ordinaria: EIT Sport S.r.l., Via G. Zanella 21, 20851, Lissone (MB), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni ricevute tramite lettera cartacea saranno inserite e gestite all'interno della Piattaforma EIT a cura dell'Organo di Vigilanza e Controllo[5].

A seguito del ricevimento della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza trasmette al segnalante una comunicazione di avvenuto ricevimento e di presa in carico della stessa entro sette giorni dalla data di ricezione.

I Segnalanti, oltre ai canali di comunicazione sopra indicati, possono presentare la Segnalazione all'Organo di Vigilanza e Controllo di persona previa richiesta di un incontro diretto da tenersi entro massimo 15 giorni dal ricevimento della stessa con una delle modalità sopra indicate sub a) e b)[6] o, in alternativa, tramite email trasmessa all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (ODV.EITSport@eitowers.it) con oggetto "Richiesta di incontro per Segnalazione Riservata". L'accesso alla casella di posta elettronica dell'OdV è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

A seguito del ricevimento della richiesta di incontro diretto, l'Organo di Vigilanza e Controllo fissa la data della riunione e la comunica al segnalante entro sette giorni dalla ricezione.

Oltre ai Dipendenti e ai Collaboratori, anche altre categorie di Destinatari (quali, ad esempio, fornitori, clienti) possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per effettuare segnalazioni di violazioni del Codice Etico e/o del Modello o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con le modalità sopra indicate.

I Destinatari potranno inoltre effettuare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) alle condizioni e secondo i termini e le modalità previste dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet (www.anticorruzione.it), in una sezione dedicata, i propri contatti e le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna.

Le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite assicurando, fatti salvi gli obblighi di legge, l'assoluta riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione nonché sull'identità dei segnalanti, garantendo agli stessi la massima tutela, così come previsto dalla normativa vigente, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

[3] In tali categorie sono ricompresi i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01, cioè sia i soggetti in posizione apicale (o che comunque rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa) sia i soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.
[4] La Segnalazione anonima è indicata, nell'ambito della piattaforma informatica, come "Segnalazione senza registrazione".
[5] In caso di invio cartaceo nominativo (non anonimo) dovranno essere forniti recapiti di contatto del segnalante (email, telefono).
[6] In caso di utilizzo della Piattaforma EIT sarà richiesta la compilazione di alcuni campi necessari all'individuazione preliminare della segnalazione. In caso di invio cartaceo dovranno essere forniti recapiti di contatto del segnalante (email, telefono).

Fatti salvi i casi previsti dalla legge, si applicano al segnalante le misure di protezione previste dall'art. 19 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ovvero le persone segnalanti possono comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) eventuali ritorsioni che ritengono di aver subito alle condizioni e secondo i termini e modalità previste dal Decreto stesso. La protezione non trova in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Costituiscono pertanto condotte sanzionabili (in aggiunta alle sanzioni disciplinari di cui al precedente paragrafo 2.6) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. La violazione di quanto sopra descritto costituisce una violazione al Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo valuta le segnalazioni ricevute anche in forma anonima e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Per la gestione delle segnalazioni e, più in generale, per quanto non espressamente previsto in materia dal Modello si rinvia alla Procedura *whistleblowing* disponibile sul sito www.eitowers.it.

*Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo*

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organo di Vigilanza e Controllo secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso (di seguito i "flussi informativi"). I flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo rappresentano, infatti, uno strumento per poter svolgere efficacemente l'attività di vigilanza sull'attuazione del Modello e di controllo sulle eventuali violazioni.

I Destinatari trasmettono senza indugio all'Organo di Vigilanza e Controllo le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organo di Vigilanza e Controllo viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso idonee a garantire l'integrità e la riservatezza dei dati acquisiti.

Per le finalità informative sopra indicate (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organo di Vigilanza e Controllo dispone del predetto indirizzo specifico di posta elettronica ODV.EITSport@eitowers.it, accessibile esclusivamente dai membri dello stesso.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 2.6 che precede.

## 2.8 Informazione e formazione

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, EIT Sport si impegna a dare ampia divulgazione ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

A tal fine, quindi, è definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo.

* * *

Per quanto attiene alla *comunicazione*, l'adozione (e gli eventuali futuri aggiornamenti del Modello) sono comunicati a tutti i Destinatari. In particolare, la Società ha previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari. Il Modello è, inoltre, pubblicato nella intranet aziendale (dove sono rinvenibili anche le procedure aziendali ad esso riferibili).

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni all'azienda (quali collaboratori, fornitori, etc., comunque rientranti nella definizione di Destinatari). L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti.

* * *

L'attività di *formazione* organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello (e il Codice Etico) a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

EIT Sport prevede specifiche attività formative, i cui contenuti riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello adottato persegue in tale contesto e le procedure per la segnalazione di violazioni.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

Le attività formative si concretizzano, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula e/o nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità *e-learning* periodicamente aggiornato.

Sia nell'ambito dei corsi in aula sia nel modulo formativo on-line è previsto un test finale, che consente di verificare il livello di apprendimento (e, se del caso, intervenire con iniziative "*ad hoc*").

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, qualora intervenissero modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società), si procederà ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

L'attività di formazione viene gestita e monitorata dalla competente funzione aziendale ed è adeguatamente documentata. L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica periodicamente, anche attraverso i flussi informativi provenienti dalla funzione aziendale di cui sopra, lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sul livello di conoscenza, da parte dei destinatari, dei contenuti del Decreto, del Codice Etico, del Modello e delle sue implicazioni operative.

* * *

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, EIT Sport riconosce la rilevanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nello svolgimento delle attività di *business* e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle *performances* aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

In tale ottica sono definite specifiche *iniziative informative* e *formative,* svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono organizzati periodicamente, nel rispetto della normativa vigente, corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dirigenti, preposti, etc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

## 3. Le aree di attività a rischio, i reati associabili e i presidi organizzativi

Nel presente capitolo, sono illustrati in modo schematico i risultati delle attività di mappatura dei rischi aziendali: per ciascuna delle aree di attività sensibili indicate nel precedente § 2.4 sono associati i reati che potenzialmente potrebbero verificarsi nell'ambito o comunque in riferimento alle attività stesse.

Per una maggiore e più immediata comprensione del documento, gli illeciti sono indicati nominativamente e per tipologia, evitando indicazioni numeriche di articoli e commi di legge, che - si è ritenuto - non avrebbero giovato alla fruibilità del documento da parte dei Destinatari.

Per l'elenco specifico e l'illustrazione dettagliata delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto e associate alle diverse attività aziendali si fa riferimento all'Allegato B del Modello.

Sulla base dei reati potenzialmente associabili a ciascuna attività, sono poi dettagliati i presidi organizzativi (procedure e policy) attuati dalla Società per contrastare il rischio di commissione dell'illecito o contenerlo entro limiti accettabili. Per ragioni di immediatezza, sono state indicate le Linee Guida Organizzative, nella loro denominazione generica: le LGO, peraltro, nel descrivere i processi aziendali e le modalità operative che li regolano fanno espresso riferimento – in primo luogo – anche al sistema di deleghe e procure interno alla Società e si pongono quali specificazioni dei principi comportamentali e dei valori fondanti consacrati nel Codice Etico, di cui sono infatti diretta emanazione.

Tutte le Linee Guida Organizzative sono pubblicate sulla intranet aziendale e vengono portate a conoscenza dei Destinatari che sono tenuti a osservarle e rispettarle, quali parti integranti del Modello.

| Aree di attività a rischio | Reati Associabili | Presidi Organizzativi |
|---|---|---|
| Effettuazione di adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Pubbliche di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse in occasione di verifiche ed accertamenti | - Corruzione<br>- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili<br>- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte | **L.G.O. - EIT 34**: "Gestione dei rapporti con le autorità pubbliche in occasione di verifiche e aggiornamenti"<br>**Policy Anticorruzione** |
| Realizzazione di programmi di formazione per il personale finanziati con il contributo di fondi pubblici | - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico<br>- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche<br>- Indebita percezione di erogazioni pubbliche<br>- Malversazione di erogazioni pubbliche<br>- Indebita destinazione di denaro o cose mobili | **L.G.O. - EIT 35**: "Ottenimento e gestione di contributi erogati da Enti Pubblici per programmi di formazione" |
| Gestione dei procedimenti giudiziali, extragiudiziali o arbitrali | - Corruzione in atti giudiziari<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci | **L.G.O. - EIT 49:** "Acquisizione e gestione incarichi professionali a terzi"<br>**L.G.O. - EIT 53**: "Gestione dei contenziosi giudiziari"<br>**Policy Anticorruzione** |

| | | |
|---|---|---|
| | all'autorità giudiziaria<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili;<br>- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte | |
| Predisposizione del bilancio societario e della relazione sulla gestione | - False comunicazioni sociali<br>- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili | **L.G.O. - EIT 42**: "Predisposizione del Bilancio di Esercizio e della Relazione sulla Gestione"<br>**L.G.O. - EIT 43**: "Predisposizione del Bilancio Consolidato e del Bilancio di Sostenibilità" |
| Gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio Sindacale e con i Soci | - Impedito controllo<br>- Corruzione tra privati<br>- Istigazione alla corruzione tra privati | **L.G.O. – EIT 33**: "Gestione dei rapporti con la Società di Revisione, con il Collegio Sindacale e con i Soci"<br>**Policy Anticorruzione** |
| Gestione della prevenzione degli infortuni sul lavoro e in generale dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (anche nell'ambito degli appalti) | - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori del Gruppo EI Towers |
| Gestione delle risorse finanziarie | - Corruzione (anche in atti giudiziari)<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Riciclaggio<br>- Impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita<br>- Autoriciclaggio<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria<br>- Associazione a delinquere<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti | **L.G.O. - EIT 27:** "Gestione contratti infragruppo"<br>**L.G.O. - EIT 36**: "Gestione della vendita di beni e servizi"<br>**L.G.O. - EIT 41**: "Gestione pagamenti"<br>**L.G.O. - EIT 45**: "Gestione incassi"<br>**L.G.O. - EIT 46**: "Gestione servizi di viaggio e trasferte"<br>**Policy Anticorruzione** |

| | | |
|---|---|---|
| | - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici<br>- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti<br>- Trasferimento fraudolento di valori | |
| Gestione degli acquisti di beni e servizi | - Corruzione (anche in atti giudiziari)<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Ricettazione<br>- Riciclaggio<br>- Impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita<br>- Autoriciclaggio<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili<br>- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare<br>- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti<br>- Trasferimento fraudolento di valori | **L.G.O. – EIT 23** "Gestione degli acquisti di beni e servizi"<br>**L.G.O. – EIT 27**: "Gestione contratti infragruppo"<br>**L.G.O. – EIT 49**: "Acquisizione e gestione incarichi professionali a terzi"<br>**Policy Anticorruzione** |
| Gestione della vendita di beni e servizi | - Corruzione (anche in atti giudiziari)<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Frode nelle pubbliche forniture<br>- Turbata libertà dell'industria e del commercio<br>- Illecita concorrenza con minaccia e violenza<br>- Frode nell'esercizio del commercio<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Riciclaggio<br>- Autoriciclaggio<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | **L.G.O. - EIT 27**: "Gestione contratti infragruppo"<br>**L.G.O. - EIT 36**: "Gestione della vendita di beni e servizi"<br>**Policy Anticorruzione** |

| | | |
|---|---|---|
| | - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici<br>- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili<br>- Trasferimento fraudolento di valori<br>- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte | |
| Selezione e assunzione del personale | - Corruzione (anche in atti giudiziari)<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria<br>- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici | **L.G.O. – EIT 37**: "Selezione ed assunzione del personale"<br>**Policy Anticorruzione** |
| Gestione delle spese per liberalità e sponsorizzazioni, rappresentanza e omaggistica a terzi | - Corruzione (anche in atti giudiziari)<br>- Traffico di influenze illecite<br>- Corruzione e istigazione alla corruzione tra privati<br>- Autoriciclaggio<br>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici<br>- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili<br>- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti<br>- Trasferimento fraudolento di valori | **L.G.O. – EIT 44**:"Gestione degli omaggi"<br>**L.G.O. – EIT 50**: "Gestione delle spese per liberalità"<br>**L.G.O. – EIT 52**: "Gestione delle sponsorizzazioni"<br>**Policy Anticorruzione** |

| | | |
|---|---|---|
| Gestione dei sistemi informativi aziendali | - Frode informatica in danno dello Stato o altro Ente Pubblico<br>- Delitti informatici e trattamento illecito di dati<br>- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili<br>- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti | **L.G.O. – EIT 30**: "Gestione della protezione dei dati personali"<br>**L.G.O. – EIT 39**: "Sicurezza informatica"<br>**L.G.O. – EIT 59**: "Gestione degli strumenti informatici"<br>Sistema di Gestione Cybersecurity del Gruppo EI Towers secondo la Direttiva NIS2 (EU) 2022/2555 (ex D. Lgs. 138/2024) |
| Gestione degli adempimenti fiscali | - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici<br>- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti<br>- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte<br>- Occultamento o distruzione di documenti contabili | **L.G.O. – EIT 42**: "Predisposizione del Bilancio di Esercizio e della Relazione sulla Gestione"<br>**L.G.O. – EIT 43**: "Predisposizione del Bilancio Consolidato e del Bilancio di Sostenibilità"<br>**L.G.O. – EIT 23** "Gestione degli acquisti di beni e servizi"<br>**L.G.O. - EIT 36**: "Gestione della vendita di beni e servizi" |