



AS ROMA S.p.A.

SISTEMA DISCIPLINARE

**relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo
ex D.Lgs. n. 231/2001**

Aggiornato al 14.05.2015



INDICE

INTRODUZIONE	3
1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AS ROMA S.p.A.	3
2. Le finalità del Sistema Disciplinare.....	3
3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare	4
SEZIONE I – L’ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare	5
SEZIONE II – L’ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello 231 rilevanti	5
SEZIONE III – Le sanzioni applicabili	6
III.1 Le sanzioni per i Soggetti Apicali.....	7
III.2 Le sanzioni per i soggetti in posizione subordinata	7
2.1 Le sanzioni per i Dipendenti	7
2.2 Le sanzioni per i Terzi Destinatari	7
SEZIONE IV – Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni	8
IV.1 Procedimento nei confronti dei Soggetti Apicali	8
IV.2 Procedimento nei confronti dei soggetti in posizione subordinata	8
2.1 I Dipendenti	8
2.2 I Terzi Destinatari.....	8



INTRODUZIONE

1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AS ROMA S.p.A.

Il D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche solo ‘Decreto’) ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti in posizione apicale (ad es., amministratori, sindaci, rappresentanti) o dai soggetti in posizione subordinata (ad es., dipendenti, consulenti, collaboratori).

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, AS Roma S.p.A. (di seguito, anche solo ‘AS Roma’ o ‘Società’) ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo ‘Modello 231’), annoverato dallo stesso Decreto tra le condizioni necessarie per ottenere l’esonero dalla responsabilità ivi prevista, provvedendo altresì alla nomina di un Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sull’adeguatezza e l’effettività del Modello 231 stesso.

Il Modello 231 di AS Roma ha la funzione di prevenire possibili fatti illeciti ed è stato predisposto tenendo conto sia delle previsioni di cui al Decreto, sia delle indicazioni rinvenibili nelle linee guida emanate dalle associazioni di categoria, e segnatamente in quelle predisposte da Confindustria, sia delle specificità organizzative, contrattuali e professionali della Società.

2. Le finalità del Sistema Disciplinare

Nell’ambito del Modello 231 di AS Roma, assume particolare rilevanza il presente Sistema Disciplinare, indicato dallo stesso Decreto nel novero delle condizioni necessarie al fine di poter invocare l’esimente dalla responsabilità.

La finalità del Sistema Disciplinare è di contribuire alla prevenzione di eventuali violazioni del Modello 231, ovvero dei singoli protocolli (quali procedure, policy, ecc.) che lo compongono, mediante la previsione di apposite sanzioni.

In quest’ottica, il Sistema Disciplinare è stato redatto tenendo conto della normativa vigente, con particolare riguardo alla contrattazione collettiva applicabile, fermo restando che esso, avendo natura interna alla Società, non



sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione e la successiva applicazione delle sanzioni nel proseguo indicate, prescindono dall'instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte o i medesimi eventi previsti dal Sistema Disciplinare, ferme inoltre restando le previsioni della contrattazione collettiva e la sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o della contrattazione collettiva.

3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti destinatari;
- nella seconda, le violazioni del Modello 231 sanzionate;
- nella terza, le sanzioni applicabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

OMISSIS



SEZIONE I – L’ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare

Nella presente sezione sono identificati i destinatari del Sistema Disciplinare (di seguito, anche solo ‘Destinatari’), ovvero coloro che sono chiamati a rispettare il Modello 231 di AS Roma.

I Destinatari possono essere suddivisi in tre categorie:

- a) i soggetti posti in posizione cd. “apicale”, ovvero i membri del Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale (di seguito, anche solo **‘Soggetti Apicali’**);
- b) i cc.dd. **“soggetti in posizione subordinata”**, ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali, inclusi i dipendenti (ovvero tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti) e gli Atleti Tesserati, anche appartenenti alle squadre giovanili.

Nel novero dei soggetti in posizione subordinata vi sono anche i cc.dd. **“Terzi Destinatari”**, ovvero coloro che, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sono tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù dei compiti e delle funzioni svolte, inclusi:

- a) i collaboratori a progetto ed i lavoratori somministrati;
- b) i consulenti;
- c) il Collegio Sindacale, ecc.;
- d) i procuratori a qualsiasi titolo, i fornitori, i partner commerciali;
- e) il personale sanitario con contratto libero-professionale;
- f) i procuratori ed i mediatori sportivi.

SEZIONE II – L’ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello 231 rilevanti

Ai sensi del Sistema Disciplinare, costituiscono oggetto di sanzione le seguenti condotte, anche omissive:

- a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio rilevanti ai sensi del Decreto;



- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo o tentando di impedire il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, ovvero mediante violazione e/o elusione delle procedure aziendali;
- d) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi;
- f) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.

SEZIONE III – Le sanzioni applicabili

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste nella precedente Sezione II, troveranno applicazione le sanzioni di seguito indicate.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Sezione IV, concernente il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni, nonché dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, le sanzioni sono determinate tenendo conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alle violazioni contestate.

A tali fini, sono considerati i seguenti fattori:

- la tipologia della violazione;
- la gravità della violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la responsabilità connessa alla posizione;
- la possibilità di una reiterazione della violazione;
- la entità dell'eventuale danno o dell'eventuale pericolo per la Società quale conseguenza diretta della violazione;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, incluso ciò che attiene all'intenzionalità della condotta ed alle modalità di realizzazione della stessa;



- l'eventuale commissione, da parte dell'autore, di ulteriori violazioni del Modello 231, anche di differente natura, nei precedenti due anni;
- l'eventuale sussistenza di più violazioni con la medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

III.1 Le sanzioni per i Soggetti Apicali

OMISSIS

III.2 Le sanzioni per i soggetti in posizione subordinata

2.1 Le sanzioni per i Dipendenti

OMISSIS

2.2 Le sanzioni per i Terzi Destinatari

Nei confronti dei Terzi Destinatari troveranno applicazione le seguenti sanzioni, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, fino al 20% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

AS Roma si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate o comunque richiamate negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

In ogni caso, i soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni determineranno, sulla base dei criteri previsti nel par. III che precede, le sanzioni proporzionate al caso concreto, tenendo conto dei fattori indicati al terzo capoverso della presente Sezione III.

Nel caso le violazioni previste nella Sezione II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le



sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

SEZIONE IV – Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni

Per quanto attiene l'accertamento e la contestazione delle violazioni, nonché la successiva irrogazione delle sanzioni, troveranno applicazione le disposizioni di cui alla presente Sezione, nel cui ambito è riservata una specifica e separata trattazione per ciascuna categoria di Destinatari.

OMISSIS

IV.1 Procedimento nei confronti dei Soggetti Apicali

OMISSIS

IV.2 Procedimento nei confronti dei soggetti in posizione subordinata

2.1 I Dipendenti

OMISSIS

2.2 I Terzi Destinatari

In tutti i casi in cui sia constatata una violazione sanzionabile del Modello 231 da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV invia immediatamente la Relazione all'Amministratore Delegato, il quale, se del caso, ne informa il Consiglio di Amministrazione.

Appena possibile l'Amministratore Delegato accerta se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello 231 e, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli, determina l'eventuale sanzione applicabile, informandone il Terzo Destinatario mediante invio di comunicazione scritta, contenente l'indicazione delle previsioni



del Modello 231 oggetto di violazione, nonché del rimedio, contrattualmente previsto, applicato.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora la violazione sanzionabile del Modello 231 sia ascrivibile ad un membro del Collegio Sindacale o a tale ultimo organo collegialmente considerato, l'OdV invia immediatamente la Relazione all'Assemblea dei soci per i provvedimenti ritenuti più opportuni.

In tutti i casi, il provvedimento di irrogazione della sanzione è trasmesso per conoscenza all'OdV, che ne verifica l'effettiva applicazione.