



MILANOSPORT SSD S.p.A. — MOG 231 — Parte Generale — Edizione 2026 Rev. 5

MILANOSPORT SSD S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Edizione 2026 · Revisione 5

DATA	REV.	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
25.09.2016	0	Prima emissione	—	DG	CdA
30.10.2017	1	Revisione per aggiornamento legislativo	—	DG	CdA
25.09.2018	2	Revisione per aggiornamento legislativo	—	DG	CdA
10.11.2020	3	Aggiornamento e integrazione nuova analisi dei rischi	OTE	DG	CdA
10.01.2023	4	Aggiornamento e integrazione nuova analisi dei rischi	OTE	DG	CdA
2025	5	Aggiornamento normativo (L. 90/2024, L. 112/2024, L. 114/2024, D.lgs. 87/2024, D.lgs. 138/2024, D.L. 145/2024 conv. L. 191/2024) e integrazione MOG Sportivo	DPO	RPCT/DG	CdA

Milanosport Società Sportiva Dilettantistica S.p.A

Direzione e Coordinamento del Comune di Milano

Viale Tunisia, 35 20124 Milano
Tel. 02/62345110 - Fax 02/62345191

N.ISCRI.R.I. 10809480154
N.REA MI - 1408942

www.milanosport.it



P.IVA / COD FISC 10809480154
Cap. Soc. i.v. € 30.089.209,32



MILANOSPORT SSD S.p.A. — MOG 231 — Parte Generale — Edizione 2026 Rev. 5

Sommario

1. Premessa	4
2. Struttura del documento	4
3. Il Codice Etico	5
4. Il quadro normativo di riferimento	6
4.1 Evoluzione normativa del catalogo dei reati presupposto	6
4.2 Fattispecie di reato richiamate dal Decreto	7
5. Sanzioni previste	9
6. La condizione esimente	10
7. Delitti tentati	11
8. Vicende modificative dell'ente	11
9. Reati commessi all'estero	11
10. Procedimento di accertamento dell'illecito	12
11. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Milanospport SSD S.p.A.	12
11.1 Oggetto sociale e sistema di governance	12
11.2 Struttura organizzativa	12
11.3 La costruzione del Modello	12
11.4 Mappatura delle aree a rischio e standard di controllo	13
12. L'Organismo di Vigilanza	14
12.1 Istituzione, nomina e sostituzione	14
12.2 Funzioni e poteri	15
12.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV	16
12.3.1 Flussi informativi	16
12.3.2 Reporting verso gli organi societari	17
13. Sistema disciplinare e sanzionatorio	17
13.1 Funzione del sistema disciplinare	17
13.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti	17
13.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	18
13.4 Misure nei confronti dei Responsabili	19
13.5 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni	19
13.6 Aggiornamento del sistema disciplinare	19
14. Diffusione del Modello	20
14.1 La comunicazione	20
14.2 Formazione ai dipendenti e ai lavoratori sportivi	20
14.2.1 Informazione ai partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni	21



MILANOSPORT SSD S.p.A. — MOG 231 — Parte Generale — Edizione 2026 Rev. 5

15. Aggiornamento e adeguamento del Modello	21
16. Integrazione MOG Sportivo (Safeguarding Policy)	22
17. Clausola whistleblowing	23
18. Digitalizzazione e accessibilità del Modello	23
19. Sicurezza informatica e cybersicurezza.....	24



1. Premessa

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, Milanosport SSD S.p.A. (di seguito anche «Milanosport» o la «Società») ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il «d.lgs. 231/2001» o «Decreto»), intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche «Modello Organizzativo» o «Modello») rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il presente documento è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e portato a conoscenza delle parti interessate tramite apposita comunicazione.

2. Struttura del documento

La struttura del Modello si compone di:

- Codice Etico, che definisce i valori e i principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti, nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società devono ispirarsi nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali;

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parte Speciale, che descrive, per ciascuna delle attività e processi soggetti a potenziale «rischio 231», le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare e i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi. Il Modello comprende inoltre il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal d.lgs. 231/2001 (Risk Assessment), che ne costituisce parte integrante;
- Allegato tecnico MOG Sportivo (Safeguarding Policy), adottato ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39 per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni in ambito sportivo, integrato con il Codice di Condotta sportivo.

3. Il Codice Etico

Il Codice Etico della Società (di seguito anche «Codice Etico» o «Codice») ha come obiettivo principale la chiara definizione dei valori etici fondamentali e contiene i principi generali che devono ispirare i comportamenti degli organi societari e dei loro componenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti della Società, al fine di promuovere, attraverso l'autodisciplina e le tecniche di governo societario, la creazione e la massimizzazione del valore per il Socio, per coloro che prestano attività lavorativa e per le parti interessate. Il Codice Etico costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato dalla Società contestualmente ad esso.

Il Codice Etico ha efficacia cogente per tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato di Milanospoort, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, sancendo i principi di comportamento cui tutti i destinatari devono attenersi nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico viene consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti e ai collaboratori della Società. L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dal richiamo alle sanzioni previste in caso di violazione dello stesso.

Destinatari del Codice Etico sono:

- gli organi sociali, i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di «soggetti apicali»;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza;
- i collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, partner d'affari e altre controparti contrattuali in genere, ai quali la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

4. Il quadro normativo di riferimento

Il d.lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la «Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato».

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, un ente può essere ritenuto «responsabile» per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di «interesse», esso si concretizza ogni qualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per la società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un «vantaggio» alla persona giuridica di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

4.1 Evoluzione normativa del catalogo dei reati presupposto

Dall'ultima revisione organica del Modello (Rev. 4 del 2021), il catalogo dei reati presupposto richiamato dal d.lgs. 231/2001 è stato interessato da una serie di interventi legislativi che hanno modificato sia il novero delle fattispecie sia l'articolazione di singole categorie. Si riepilogano qui di seguito gli interventi di maggior rilievo, dei quali il presente Modello incorpora gli effetti:

- d.lgs. 8 novembre 2021, n. 184 (attuazione Direttiva UE 2019/713 in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti): introduzione dell'art. 25-octies.1 nel catalogo dei reati presupposto, con riformulazione dell'art. 493-ter c.p. e introduzione dell'art. 493-quater c.p.;
- d.lgs. 8 novembre 2021, n. 195 (attuazione Direttiva UE 2018/1673 sul riciclaggio penale): modifiche alla disciplina degli artt. 648 ss. c.p.;

- Legge 9 marzo 2022, n. 22 (delitti contro il patrimonio culturale): introduzione del nuovo Titolo VIII-bis del Codice penale e inserimento nel d.lgs. 231/2001 degli artt. 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-duodevices (riciclaggio di beni culturali e devastazione/saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 (recepimento Direttiva UE 2019/2121 sulle operazioni straordinarie transfrontaliere);
- d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (whistleblowing): nuova disciplina del sistema di segnalazione degli illeciti e delle tutele del segnalante;
- Legge 28 giugno 2024, n. 90 (cybersicurezza): introduzione di nuove fattispecie ex art. 24-bis (estorsione informatica art. 629 c.3 c.p., art. 635-quater.1 c.p.), aumento delle pene per reati informatici, abrogazione dell'art. 615-quinquies c.p.;
- d.lgs. 14 giugno 2024, n. 87 (riforma reati tributari): modifica dell'art. 10-quater d.lgs. 74/2000 (indebita compensazione);
- Legge 9 agosto 2024, n. 112: introduzione dell'art. 314-bis c.p. (peculato per distrazione) nel catalogo dei reati ex art. 25 del Decreto;
- Legge 9 agosto 2024, n. 114: abrogazione dell'art. 323 c.p. (abuso d'ufficio) e riformulazione dell'art. 346-bis c.p. (traffico di influenze illecite);
- d.lgs. 4 settembre 2024, n. 138 (recepimento Direttiva NIS2): obblighi di cybersicurezza per gli enti qualificati come essenziali o importanti;
- d.lgs. 26 settembre 2024, n. 141 (nuovo Codice Doganale Nazionale): riformulazione delle fattispecie di contrabbando richiamate dall'art. 25-sexiesdecies;
- D.L. 11 ottobre 2024, n. 145, convertito con modificazioni dalla L. 9 dicembre 2024, n. 191: rafforzamento delle misure di contrasto al caporalato e dello sfruttamento del lavoro, con modifica dell'art. 603-bis c.p. e dell'art. 22 d.lgs. 286/1998;
- Corte cost. n. 95/2025: dichiarazione di infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale sollevate avverso l'abrogazione dell'art. 323 c.p.
- Il presente Modello, nella sua Edizione 2026 Revisione 5.1, recepisce sostanzialmente o per via di richiamo tutti gli interventi qui elencati.

4.2 Fattispecie di reato richiamate dal Decreto

Alla data di adozione della presente revisione, le fattispecie di reato presupposto richiamate dal Decreto possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, ivi inclusa la corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato per enti operanti nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, Legge n. 9/2013).

La disciplina dei delitti tentati è prevista, quale regola generale di estensione, dall'art. 26 del Decreto.

Si precisa che la fattispecie di responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato nella filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 L. 9/2013), pur citata per completezza del catalogo dei reati presupposto, non

è applicabile a Milanosport SSD S.p.A., il cui oggetto sociale (gestione di impianti sportivi pubblici) è estraneo al perimetro merceologico della norma. Per tale ragione il presente Modello non prevede una Parte Speciale.

5. Sanzioni previste

Gli artt. 9–23 del d.lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o della tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive comprendono:

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

Le sanzioni pecuniarie vengono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote» (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 e un massimo di euro 1.549,37). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice indica:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie sono ridotte se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha adottato e reso operativo il Modello.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste (reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di

eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati transnazionali), e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società abbia ottenuto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

6. La condizione esimente

Il d.lgs. 231/2001 prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione adottato;
- non vi sia stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

La società dovrà dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di conseguenza, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria «colpa organizzativa».

Al riguardo, l'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce anche i requisiti per considerare efficace l'attuazione dei Modelli Organizzativi:

- una verifica periodica ed un'eventuale modifica del Modello, quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'onere di provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ricade sull'accusa.

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Per sottoposti si intendono coloro che, pur se dotati di autonomia, operano sotto la direzione o la vigilanza di soggetti in posizione apicale. Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione.

7. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. 231/2001): tale esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e conto.

8. Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 (artt. 28–33) disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente in relazione alle vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda, nonché — a seguito del d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 — le operazioni straordinarie transfrontaliere.

In caso di trasformazione, l'art. 28 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione abbia avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29). In caso di scissione, gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito (art. 30).

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, con il beneficio della preventiva escussione del cedente e con limitazione al valore dell'azienda ceduta (art. 33).

9. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto commessi all'estero, a condizione che:

- il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;



MILANOSPORT SSD S.p.A. — MOG 231 — Parte Generale — Edizione 2026 Rev. 5

- si verifichino i casi e le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

10. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. L'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede che «la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono».

L'art. 38 prevede l'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà essere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto. Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che disciplina i casi specifici in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

11. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Milanospoort SSD S.p.A.

11.1 Oggetto sociale e sistema di governance

Milanospoort SSD S.p.A. è una società interamente partecipata dal Comune di Milano, dotata di personalità giuridica e autonomia imprenditoriale, creata per gestire parte delle strutture sportive pubbliche e adeguarle alle attese dei cittadini e della collettività.

Alla Società è affidata la gestione dei servizi sportivi e ricreativi, consistenti, oltre che nella gestione delle strutture, nell'istituzione di corsi di istruzione e di addestramento per le varie discipline sportive.

La Società concorda con il Comune l'utilizzo degli impianti, conforme alla funzione pubblica degli stessi, sulla base del fabbisogno di federazioni sportive ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, nonché di società sportive a questi affiliate.

Inoltre, Milanospoort può stipulare contratti di collaborazione con soggetti terzi per l'utilizzo di spazi facenti parte degli impianti gestiti per lo svolgimento di attività sportive, purché non interferiscano con la prestazione del servizio pubblico.

11.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è definita nell'organigramma aziendale che evidenzia la posizione delle singole funzioni aziendali, definendo gerarchie e riporti.

L'attuale contesto socio-organizzativo e culturale interno è caratterizzato da una squadra di risorse specializzate sia nelle aree amministrative, sia tecniche che operative.

11.3 La costruzione del Modello

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le seguenti fasi progettuali:

- individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto («attività sensibili»), nonché delle strutture aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività;
- analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare, esaminati alla luce dei seguenti presidi standard di prevenzione: esistenza di procedure formalizzate; tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi; esistenza di un sistema di poteri e livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; rispetto del principio di segregazione dei compiti; esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e monitoraggio;
- sviluppo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, nell'ultima versione disponibile.

Il Modello viene attuato attraverso:

- la sua approvazione da parte della Società;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello;
- la definizione di un Codice Etico e di un Sistema Disciplinare avverso le eventuali violazioni del Modello;
- la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

11.4 Mappatura delle aree a rischio e standard di controllo

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali «sensibili» per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione dello specifico oggetto sociale di Milanosport, l'attenzione è stata incentrata principalmente sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter), ivi inclusa la corruzione tra privati;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), con particolare rilievo, per una Società che opera quotidianamente con minori in ambito sportivo, dei reati di prostituzione minorile, pornografia

- minorile, detenzione di materiale pedopornografico, adescamento di minorenni e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-duodecies, in combinato disposto con l'art. 603-bis c.p.);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati transnazionali (Legge n. 146/2006).

Per gli altri reati e illeciti previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Il Codice Etico definisce comunque norme comportamentali idonee anche alla prevenzione dei suddetti reati.

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Istituzione, nomina e sostituzione

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello è demandato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche «OdV»).

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, il quale esercita i propri compiti con correttezza ed efficacia attuando propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, rappresenta presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'OdV, così come proposti dalle Linee Guida Confindustria e fatti propri dalla giurisprudenza, sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Milanospport ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si avvale delle risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Preposti, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, addetti al primo soccorso, addetti alle emergenze in caso d'incendio).

12.2 Funzioni e poteri

All'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/2001;
- coordinarsi con i Responsabili aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento, verificandone successivamente l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- richiedere ai Responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a criticità delle misure previste dal Modello, violazioni dello stesso, o qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai Responsabili interessati eventuali violazioni di presidi di controllo o carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza in ragione dello svolgimento del proprio incarico.

12.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

12.3.1 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche (con cadenza semestrale);
- atti o citazioni a testimoniare che coinvolgano soggetti della Società o che collaborano con essa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- comunicazioni inerenti a modifiche organizzative, societarie e statutarie intervenute;
- anomalie o criticità riscontrate dai Responsabili nello svolgimento delle attività sensibili;
- segnalazioni e flussi informativi provenienti dal Responsabile Safeguarding ai sensi del MOG Sportivo e del d.lgs. 39/2021, in particolare in relazione a situazioni di rischio per i minori e i soggetti vulnerabili.
- relazione periodica del Responsabile Safeguarding sull'attività svolta, sulle segnalazioni ricevute e sulle misure adottate ai sensi del MOG Sportivo e del Codice di Condotta sportivo, ivi compresa tempestiva informativa su ogni segnalazione che possa integrare fattispecie di reato presupposto ex art. 25-quinquies del Decreto;
- informativa sui rilievi e sugli incidenti significativi di sicurezza informatica, inclusi gli adempimenti di notifica all'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) ove applicabili ai sensi del d.lgs. 138/2024 (NIS2).

In capo a ciascun Responsabile della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni formalmente richiesti nei Protocolli del Modello o mediante comunicazione.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate al seguente indirizzo e-mail: odv@milanosport.it.

12.3.2 Reporting verso gli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Direttore Generale (DG) e, nelle materie di competenza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV trasmette:

- con cadenza annuale, una relazione informativa relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti: controlli e verifiche svolti dall'OdV e relativi esiti; criticità emerse; stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello; innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti; sanzioni disciplinari irrogate a seguito di violazioni del Modello; segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni; piano di attività previsto per l'anno successivo.

13. Sistema disciplinare e sanzionatorio

13.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle regole del presente Modello, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

13.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale e possono comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal CCNL applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili, conformemente all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al CCNL per i dipendenti di aziende del commercio, dei servizi e del terziario, sono:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla precedente lettera a);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La tipologia e l'entità della sanzione sono definite tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, considerando: intenzionalità del comportamento; circostanze aggravanti o attenuanti; rilevanza degli obblighi violati; entità del danno derivante alla Società; ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente; eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti; eventuali simili precedenti disciplinari.

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello — ad esempio non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli di competenza o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Costituiscono grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi:

- l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231;
- il mancato rispetto delle regole di condotta previste dal Codice Etico;
- il mancato rispetto delle procedure e degli altri presidi di controllo previsti per le attività sensibili nella Parte Speciale del Modello.

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. 231/2001.

13.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Le condotte dei dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste dal Modello sono sanzionate dalla Società nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Le misure disciplinari nei confronti dei dirigenti sono, oltre alla revoca delle procure eventualmente conferite:

- censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello;
- licenziamento senza preavviso, nell'ipotesi di grave violazione del Modello che leda irreparabilmente il rapporto di fiducia.

13.4 Misure nei confronti dei Responsabili

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione, informa tempestivamente il DG che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, assume gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge. Il DG, tenuto conto della gravità della violazione, adotta le seguenti misure sanzionatorie:

- revoca della delega;
- revoca dell'incarico.

13.5 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione, da parte di partner d'affari, fornitori, agenti, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, di comportamenti in contrasto con il d.lgs. 231/2001 e con i principi contenuti nel Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali. L'adozione reiterata di tali comportamenti o la violazione grave o reiterata dei principi del Codice Etico può dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

13.6 Aggiornamento del sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare adottato da Milanosport SSD S.p.A. è stato aggiornato e rafforzato al fine di garantire l'efficacia del Modello 231, anche alla luce dell'integrazione con il MOG Sportivo e degli obblighi in materia di segnalazioni interne (whistleblowing) introdotti dal d.lgs. 24/2023.

Costituiscono violazioni sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, anche i seguenti comportamenti:

- la violazione delle misure di prevenzione e protezione previste nel MOG Sportivo e nei documenti attuativi (Codice di Condotta sportivo, procedure safeguarding);
- l'inosservanza delle disposizioni interne in materia di whistleblowing, con particolare riferimento all'omissione di segnalazioni rilevanti o alla violazione della riservatezza e delle tutele per il segnalante;
- la violazione del Codice Etico e/o del Codice di Condotta sportivo, anche in assenza di rilievo penale, qualora idonea a compromettere l'efficacia del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure operative previste per attività sensibili (gestione gare, rapporti con P.A., appalti, gestione impianti sportivi);
- il compimento di atti discriminatori, molestie o comportamenti contrari alla dignità della persona in ambito lavorativo o sportivo.

Le sanzioni applicabili sono graduate secondo criteri di proporzionalità, tenuto conto della gravità del fatto, della posizione gerarchica o contrattuale del soggetto coinvolto, del grado di dolo o colpa, della reiterazione

e delle conseguenze prodotte. Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i destinatari del Modello 231 (dipendenti, collaboratori, dirigenti, tecnici, volontari, fornitori, partner sportivi e istituzionali) e garantisce le condizioni di trasparenza, equità e contraddittorio nel procedimento sanzionatorio.

14. Diffusione del Modello

14.1 La comunicazione

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari sui principi e sulle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

L'adozione del presente Modello (e di ogni sua versione aggiornata) è comunicata ai Destinatari tramite:

- e-mail a cui è allegata copia del Modello e dei relativi Allegati, o rinvio al sito istituzionale;
- affissione di una copia della Parte Generale e del Codice Etico nella bacheca aziendale.

Ai nuovi assunti è data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo e viene trasmessa, via e-mail, copia elettronica del Modello e dei relativi Allegati. Ogni dipendente è tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al d.lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello.

14.2 Formazione ai dipendenti e ai lavoratori sportivi

I dipendenti, collaboratori e soggetti apicali sono tenuti a partecipare a specifiche attività formative, diversificate secondo il ruolo, le mansioni e il grado di coinvolgimento nelle attività a rischio.

La Società garantisce l'organizzazione di moduli formativi periodici e aggiornati idonei a:

- assicurare la conoscenza della normativa 231, del Codice Etico e del Modello adottato;
- promuovere la cultura della legalità e della responsabilità organizzativa;
- consolidare comportamenti conformi ai principi di integrità, trasparenza e buona amministrazione.

Sono previsti percorsi formativi mirati per:

- i soggetti apicali, in materia di responsabilità dell'ente, governance, obblighi di vigilanza e poteri di controllo;
- i responsabili di funzione e i dipendenti coinvolti in attività sensibili, in materia di prevenzione dei reati e gestione del rischio;
- il personale coinvolto nella gestione economico-finanziaria, appalti e rapporti con la P.A., anche con focus sull'Antiriciclaggio (d.lgs. 231/2007);
- tutti i destinatari, in materia di whistleblowing (d.lgs. 24/2023), obblighi di riservatezza e tutela del segnalante;

- formazione specifica annuale obbligatoria sui temi del safeguarding e della tutela dei minori per tutti i lavoratori sportivi, gli istruttori, gli assistenti bagnanti e gli altri collaboratori che operino a contatto diretto e continuativo con minori; la partecipazione è tracciata in apposito registro e costituisce condizione per il mantenimento dell'incarico;
- formazione specifica in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati personali per tutti gli utenti dei sistemi aziendali, con periodici richiami formativi su rischi emergenti (phishing, ransomware, attacchi di ingegneria sociale) coordinati con il DPO e la funzione IT;
- i lavoratori sportivi, tecnici, educatori, collaboratori e volontari, in materia di prevenzione degli abusi, tutela dei minori e Safeguarding Policy, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 39/2021 e delle disposizioni federali di riferimento. Tale formazione ha carattere annuale obbligatorio per tutti i collaboratori che operano a contatto con minori.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i soggetti destinatari ed è oggetto di registrazione, tracciabilità e verifica di frequenza. La Società assicura la raccolta delle evidenze (registro presenze, attestati, test) e può prevedere test di verifica dell'apprendimento. L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva realizzazione del piano formativo e segnala eventuali inadempimenti o esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

14.2.1 Informazione ai partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

I partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione da parte della Società del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al d.lgs. 231/2001.

15. Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Direttore Generale decide in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative, con particolare riferimento alle integrazioni del catalogo dei reati presupposto;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al DG. L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del mandato, salvo che nei confronti dell'Organo Amministrativo della Società.

16. Integrazione MOG Sportivo (Safeguarding Policy)

Milanospport SSD S.p.A., quale Società Sportiva Dilettantistica per Azioni rientrante nell'ambito di applicazione del d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, ha adottato un Modello Organizzativo sportivo integrativo (MOG Sportivo) e un Codice di Condotta sportivo, con la nomina di un Responsabile Safeguarding interno, ai sensi dell'art. 16 del citato decreto.

Il presente Modello 231 e il MOG Sportivo costituiscono presidi autonomi ma coordinati. Il raccordo operativo si articola attraverso:

- la Parte Speciale Sezione 08 del presente Modello, che disciplina in modo specifico i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) e ne articola la prevenzione integrandola con il MOG Sportivo;
- le procedure di screening dei collaboratori a contatto con minori (acquisizione del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, in coerenza con l'art. 25-bis d.P.R. 313/2002 e con il d.lgs. 39/2021);
- il Codice di Condotta sportivo adottato dalla Società, che disciplina le regole di comportamento dei tesserati, collaboratori, istruttori, tecnici e dirigenti sportivi che operano in contesti con presenza di minori;
- flussi informativi periodici dal Responsabile Safeguarding all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità previste dal § 12.3.1 della presente Parte Generale.

Ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, la Società ha integrato il proprio MOG 231 con l'Allegato Tecnico «MOG Sportivo», contenente specifiche misure per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni in ambito sportivo. In particolare, sono stati adottati:

- un Codice di Condotta sportivo;
- procedure per la tutela dei minori e dei soggetti vulnerabili;
- misure di formazione obbligatorie per tecnici, educatori, istruttori, assistenti bagnanti e dirigenti sportivi;
- la nomina di un Responsabile Safeguarding interno, con funzioni di presidio, segnalazione e raccordo con l'OdV;
- procedure di screening dei collaboratori a contatto con minori, con acquisizione dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti ai sensi della normativa applicabile.

Le disposizioni del MOG Sportivo si intendono parte integrante del presente Modello. La Parte Speciale Sezione 08 (delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies) del presente Modello contiene il raccordo operativo tra le fattispecie di reato presupposto e i presidi safeguarding.

Il Responsabile Safeguarding assicura un flusso informativo periodico verso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT, e può attivare in via diretta i canali di segnalazione whistleblowing in caso di situazioni di rischio per i minori o i soggetti vulnerabili.

17. Clausola whistleblowing

In attuazione del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Milanospport SSD S.p.A. ha adottato un sistema interno di segnalazione («whistleblowing») finalizzato alla prevenzione e al contrasto di comportamenti illeciti, violazioni del Modello 231, del Codice Etico, della normativa interna ed esterna, nonché delle misure contenute nel MOG Sportivo.

Il sistema di segnalazione garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata;
- la possibilità di effettuare segnalazioni anche in forma anonima, purché circostanziate;
- la protezione del segnalante da ritorsioni, discriminazioni o effetti pregiudizievoli, diretti o indiretti, anche sul piano reputazionale e contrattuale;
- la conservazione sicura e conforme al GDPR della documentazione raccolta nell'ambito della gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso una piattaforma digitale dedicata, accessibile dal sito istituzionale della Società, basata su un sistema di crittografia end-to-end, oppure mediante canali alternativi (posta cartacea, colloqui diretti, e-mail protette).

L'Organismo di Vigilanza è individuato quale soggetto responsabile della gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di imparzialità, indipendenza, tempestività e tracciabilità. Lo stesso cura la ricezione, istruttoria e valutazione delle segnalazioni e, se del caso, formula raccomandazioni agli organi competenti. Le procedure operative adottate definiscono le modalità di ricezione, gestione, classificazione e archiviazione delle segnalazioni.

Tutte le segnalazioni rilevanti sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV, che riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle tutele previste e sulle eventuali misure correttive.

18. Digitalizzazione e accessibilità del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, unitamente al Codice Etico, agli Allegati tecnici (MOG Sportivo) e alle procedure attuative, è reso disponibile in formato digitale sul sito istituzionale della Società e sulla rete intranet aziendale, in modalità accessibile a tutti i Destinatari.



La Società assicura che il Modello e la relativa documentazione siano accessibili anche a persone con disabilità, nel rispetto dei principi di accessibilità sanciti dalla L. 4/2004 e successive modificazioni. L'aggiornamento della versione vigente è tempestivamente comunicato ai Destinatari con le modalità di cui al § 14.1.

19. Sicurezza informatica e cybersicurezza

Milanosport SSD S.p.A., in considerazione della crescente rilevanza delle minacce informatiche e della natura pubblica delle sue funzioni, adotta misure organizzative e tecniche per la tutela dell'integrità, disponibilità e riservatezza dei dati e delle infrastrutture digitali aziendali.

In coerenza con i principi della Direttiva (UE) 2022/2555 («NIS2»), recepita in Italia dal d.lgs. 4 settembre 2024, n. 138, e delle disposizioni nazionali in materia di cybersicurezza (L. 28 giugno 2024, n. 90), la Società:

- valuta e gestisce il rischio informatico all'interno dei propri processi operativi e amministrativi;
- predispone sistemi di autenticazione sicura e accesso controllato ai dati e ai sistemi informativi;
- adotta sistemi di backup, monitoraggio e risposta agli incidenti informatici, con procedure di notifica conformi agli obblighi di legge;
- promuove la formazione del personale in materia di cyber risk e sicurezza dei dati;
- verifica l'adeguatezza dei fornitori di servizi ICT alle misure di sicurezza applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, in raccordo con le funzioni aziendali competenti, vigila sull'attuazione delle suddette misure nell'ambito del sistema di controllo preventivo previsto dal MOG 231. La Parte Speciale Sezione 03 del presente Modello disciplina nel dettaglio i reati informatici (art. 24-bis) e i relativi presidi.