



**VENEZIA FC**

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

**PARTE GENERALE**

Versione n. 1/2026

Approvato con delibera del CdA del 28  
aprile 2026



## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>2</b>
<b>2. VENEZIA F.C. S.P.A. ....</b>	<b>3</b>
<b>3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 .....</b>	<b>4</b>
<b>4. <u>ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI VENEZIA CALCIO .</u></b>	<b>8</b>
4.1. <i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione .....</i>	8
4.2. <i>Funzione del Modello di organizzazione e di gestione.....</i>	9
<b>5. <u>VALUTAZIONE DEL RISCHIO: RICOGNIZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI E VALUTAZIONE 231 .</u></b>	<b>10</b>
5.1. <i>Prima fase operativa .....</i>	10
5.2. <i>Seconda fase operativa: individuazione dei rischi aziendali .....</i>	11
5.3. <i>Terza fase operativa: gap analysis .....</i>	14
5.4. <i>Quarta fase operativa: definizione del M.o.G.....</i>	15
<b>6. <u>STRUTTURA DELLA SOCIETÀ.....</u></b>	<b>16</b>
6.1 <i>Organi societari.....</i>	16
6.2. <i>Collegio Sindacale e Società di Revisione .....</i>	22
6.3. <i>Procure .....</i>	23
6.4. <i>Attribuzione di deleghe.....</i>	23
<b>7. <u>SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....</u></b>	<b>24</b>
<b>8. <u>SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u></b>	<b>25</b>
8.1. <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	25
8.2. <i>Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	26
8.3. <i>Informazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza .....</i>	27
8.3.1. <i>REPORTING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</i>	28
8.3.2. <i>REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI.....</i>	28
<b>9. <u>NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE QUANDO IL LEGALE RAPPRESENTANTE RISULTA INDAGATO O IMPUTATO PER IL REATO PRESUPPOSTO .....</u></b>	<b>28</b>
<b>10. <u>WHISTLEBLOWING.....</u></b>	<b>29</b>



## **1. Premessa**

La società Venezia F.C. S.p.A. (d'ora in poi anche solo Venezia Calcio) ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conclusione degli affari costituiscano una condizione basilare nonché necessaria, oltre che un vantaggio competitivo per perseguire e raggiungere i propri obiettivi.

A tal fine, Venezia Calcio sostiene e promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Venezia Calcio ha, quindi, ritenuto opportuno e fondamentale adottare ed emanare un Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che possa esplicitare le qualità cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i destinatari esterni comunque denominati. Tra i valori fondanti la Società senza alcun dubbio ci sono l'integrità morale, l'onestà personale nonché la correttezza nei rapporti interni ed esterni. Inoltre, rilevano la trasparenza nei confronti degli *stakeholders*, ossia tutti i portatori di interessi influenti per la Società, il rispetto dei dipendenti (con contestuale valorizzazione delle capacità professionali), l'impegno sociale e la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente.

La Società rifiuta ogni condotta ovvero atteggiamento che, pur finalizzati al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di Venezia Calcio, presenti aspetti non compatibili con un modello gestionale e organizzativo improntato sull'assoluto rispetto della legge, delle regole comportamentali e procedurali, che vigono al suo interno.

Venezia Calcio si impegna, dal canto suo, a vigilare sull'osservanza del Modello di Organizzazione, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo; se riterrà opportuno, la Società non si esimerà dall'intervenire con adeguate azioni correttive.

Venezia Calcio è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

Attraverso l'adozione del Modello, Venezia Calcio si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- a) determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- b) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Venezia Calcio, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge,



## 1. PARTE GENERALE

anche ai principi etici ai quali Venezia Calcio intende attenersi nell'attuazione della propria *mission* aziendale;

- c) consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il Modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari (intendendosi per tali gli Amministratori, i Sindaci della Società e la Società di Revisione e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di Venezia Calcio (di seguito "Destinatari").

## 2. Venezia F.C. S.p.A.

Il Venezia FC nasce il 14 dicembre 1907 a Venezia dalla fusione delle sezioni calcistiche di due società sportive venete: la Società Ginnastica Marziale e la Costantino Reyer.

Nei primi anni le partite del club si giocavano nella pineta di Sant'Elena contro le squadre venete di Padova, Verona e Vicenza, oltre che contro gli equipaggi delle navi in arrivo al porto di Venezia.

Il 7 settembre 1913 fu inaugurato il Campo Sportivo Comunale di Sant'Elena, lo stadio veneziano sull'isola di Sant'Elena, poi chiamato Stadio Pier Luigi Penzo.

Nel 1938/39, il Venezia ottiene la promozione in Serie A.

Dopo la seconda guerra mondiale, il calcio nazionale italiano riprese nel 1945/46. La Serie A fu ripristinata la stagione successiva e il Venezia retrocesse in Serie B. Dopo il punto più alto della storia del club, inizia un periodo di incertezza. Nonostante la promozione in Serie A nel 1948/49, il Venezia, in difficoltà finanziarie, retrocede subito in Serie B. Nel 1951/52, il Venezia retrocede in Serie C, dove trascorre quattro stagioni prima di riconquistare la promozione in Serie B nel 1956/57.

Nel 1960/61 il Venezia arriva primo nella classifica della Serie B e torna in Serie A dopo un'assenza di 11 anni. Ma la stagione successiva il Venezia retrocede nuovamente. Dopo tre stagioni in Serie B, il Venezia riconquista la promozione in Serie A, ma sarebbe retrocessa direttamente in Serie B la stagione successiva, per poi non rivedere la massima serie per più di 30 anni.

Dopo la retrocessione dalla Serie B nel 1968, il Venezia rimane nelle categorie inferiori per tutti gli anni '80, cadendo fino alla Serie D.

Il 26 giugno 1987, il Venezia si unisce con il club della vicina terraferma A.C. Mestre, dando vita ai colori arancionoverdi. Nella stagione 1987/88, il Venezia conquista la promozione in Serie C1, ritornando in terza divisione per la prima volta dal 1976/77.

Nel 1990/91, il Venezia conquista la promozione in Serie B dopo 23 anni di assenza.

Nel 1997/98, il Venezia conquista finalmente la promozione in Serie A dopo 31 anni di assenza, a cui seguono negli anni successivi diverse retrocessioni in serie B e successive promozioni.



Dopo alcuni fallimenti, nel settembre 2015, un gruppo di investitori americani acquisisce il club, passando dalla Serie C alla serie B. Con la stagione 2020/21, il Venezia conquista il ritorno in serie A, ma nel corso della stagione 2021/22 gli arancioneroverdi, nonostante alcune vittorie prestigiose, al termine del campionato non riescono a mantenere la categoria e tornano in serie cadetta.

Nella stagione 2023/24, gli arancioneroverdi arrivano a giocarsi la promozione diretta in Serie A fino all'ultima giornata, in cui il Venezia vince e trasforma il sogno della Serie A in realtà in uno stadio Penzo stracolmo di gioia, ritornando così nella massima serie dopo soli due anni. Al termine della stagione sportiva 2024/25 il Venezia retrocede, disputando un'ottima stagione 2025/26 in Serie B.

### **3. Il Decreto Legislativo 231/01**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – il decreto legislativo n. 231/2001 (appreso anche solo “**Decreto**” o “**Decreto 231**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il quale ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato, infine, introdotto nell'Ordinamento Italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile alla responsabilità penale) a carico degli Enti per taluni reati (o categorie di reati) commessi, nell'**interesse** o a **vantaggio** degli stessi:

- 4. Soggetti Apicali (art. 6 D.Lgs. 231/2001):** da 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 fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art. 5, comma 1, lett. a); nonché
- 5. Soggetti Sottoposti (art. 7 D.Lgs. 231/2001):** da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto (art. 5, comma 1, lett. b).

A tale riguardo, le fattispecie incriminatrici comprese nel catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto di cui al Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo generano, per l'ente, la responsabilità prevista dal Decreto.

L'ampliamento della responsabilità tende a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto **interesse** o **vantaggio** dalla commissione del reato.



Tra le **sanzioni** previste, le più gravi sono rappresentate da *misure interdittive* quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È inoltre prevista, in caso di condanna, l'applicazione di sanzioni pecuniarie.

Inoltre, la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato consumato il reato.

Quanto alla tipologia di Reati che configurano il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Negli anni successivi all'entrata in vigore del Decreto si sono susseguiti diversi interventi legislativi volti ad arricchire il catalogo dei reati presupposto e ad ampliare il raggio d'azione della nuova normativa.

Nel Decreto sono elencate le diverse fattispecie di reato:

- Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Art. 24 *bis*: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 *ter*: delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- Art. 25 *bis*: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 *bis* 1: delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25 *ter*: reati societari;
- Art. 25 *quater*: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25 *quater* 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 *quinquies*: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 *sexies*: abusi di mercato;
- Art. 25 *septies*: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 *octies*: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25 *octies*.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25 *octies*. 2: Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- Art. 25 *nonies*: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;



- Art. 25 *decies*: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 *undecies*: reati ambientali;
- Art. 25 *duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 *terdecies*: razzismo e xenofobia;
- Art. 25 *quaterdecies*: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25 *quinqüesdecies*: reati tributari;
- Art. 25 *sexiesdecies*: contrabbando;
- Art. 25 *septiesdecies*: delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-*duodevicies*: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Art. 25 *undevicies*: delitti contro gli animali;
- Art. 26: delitti tentati.

Per completezza, si segnala altresì che, nel catalogo dei reati presupposto, in conformità al D.lgs. 231/2001 rientrano:

- a) Art. 187-quinquies TUF: altre fattispecie in materia di abusi del mercato;
- b) Art. 12, L. n. 9/2013: responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [*Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva*]
- c) L. n. 146/2006: reati transnazionali [*Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale*]
- d) Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

Da ultimo, si rileva che il presente Modello di Organizzazione gestione e controllo è aggiornato al fine di ricomprendere le novità normative introdotte, da ultimo, dal D.Lgs. 211/2025 di attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione.

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni **pecuniarie**, che vengono sempre applicate, sono generalmente commisurate per quote, con l'individuazione – per ciascun reato presupposto – di una cornice edittale di quote la cui quantificazione monetaria è definita sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.



La commisurazione per quote varia da un minimo di € **25.822,84** a un massimo di € **1.549.370,60**. Con l'approvazione del D.Lgs. 211/2025 è stato previsto un diverso sistema di quantificazione delle sanzioni pecuniarie, applicato per i soli reati che espressamente lo prevedono, basato su percentuali, indicate per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

Le sanzioni **interdittive**, che possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi degli articoli 45 e ss. del Decreto 231 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 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 la prestazione di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A queste, si aggiungono la **confisca** del prezzo o del profitto del reato e la **pubblicazione della sentenza**.

Da ultimo si segnala che l'articolo 26, comma 1, del Decreto, stabilisce che, nell'ipotesi di delitto tentato, le sanzioni pecuniarie e quelle interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 «*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*».

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede, al contempo, una forma di **esonero** dalla stessa responsabilità, allorché la società dimostri che:

- i. l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii. 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 controllo;
- iii. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;



**1. PARTE GENERALE**

iv. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto ii.

Il **contenuto** del *Modello di organizzazione e di gestione* è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- 1. individuare** le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- 2. prevedere** specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3. individuare** le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- 4. prevedere** obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5. introdurre** un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

**1. Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione da parte di Venezia Calcio**


**1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione**

Venezia Calcio ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conclusione degli affari costituiscano una condizione basilare nonché necessaria, oltre che un vantaggio competitivo per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, ivi compresa la tutela della propria posizione ed immagine nonché delle aspettative e del lavoro dei propri dipendenti.

Infatti, tra i valori fondanti la Società senza alcun dubbio ci sono l'integrità morale, l'onestà personale nonché la correttezza nei rapporti interni ed esterni. Inoltre, rilevano la trasparenza nei confronti degli *stakeholders*, ossia tutti i portatori di interessi influenti per la Società, il rispetto dei dipendenti (con contestuale valorizzazione delle capacità professionali), l'impegno sociale e la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente.

Venezia Calcio sostiene e promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Venezia Calcio – al netto delle disposizioni del Decreto, che lo qualificano elemento facoltativo e già non obbligatorio – ha, quindi, ritenuto opportuno e fondamentale adottare ed emanare un Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che possa esplicitare le qualità cui deve

	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p><b>1. PARTE GENERALE</b></p>	<p>Versione n. 1/2026 Approvazione del CdA del 28 aprile 2026</p>
--	---	---

essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i destinatari esterni comunque denominati. Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le *linee guida* elaborate in materia da associazioni di categoria.

Venezia Calcio inoltre ha adottato il proprio Regolamento di *Safeguarding* in conformità alle Linee Guida pubblicate dalla F.I.G.C., sul C.U. N. 87/A del 31 agosto 2023, al fine di garantire a tutti i propri tesserati il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati e protetti da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

L'adozione del Modello 231, unitamente al Modello di Prevenzione ed al Regolamento di *Safeguarding*, consente alla Società di conformarsi, oltre che alla normativa statale, anche alle previsioni imposte dall'ordinamento sportivo.

### **1. Funzione del Modello di organizzazione e di gestione**

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come **finalità** quelle di:

- **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Venezia Calcio nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle relative disposizioni, in un illecito (penale o amministrativo), con sanzioni (sul piano penale ovvero amministrativo) rivolte tanto alla persona che all'Ente;
- **ribadire** che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società giacché (pure laddove la medesima sia potenzialmente nella posizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etico-sociali cui la stessa Venezia Calcio intende attenersi nell'espletamento della propria attività d'impresa;
- **consentire** a Venezia Calcio, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

**Punti cardine** del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

1. l'attività di **sensibilizzazione** e **diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;



**1. PARTE GENERALE**

2. la **mappatura delle Aree a Rischio**, vale a dire di quelle specifiche attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i *reati* (previsti nel Decreto 231) o, comunque, gli *illeciti*;
3. la **prevenzione del rischio**, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e tesi a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire;
4. la previsione – anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate da Venezia Calcio – di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la **tracciabilità** di ogni singola operazione;
5. il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
6. la definizione di **poteri autorizzativi** coerenti con le **responsabilità** assegnate;
7. la **verifica** dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello di organizzazione e di gestione, e il costante aggiornamento periodico;
8. l'adozione di un **sistema disciplinare** specifico ed idoneo a sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative e delle procedure adottate da Venezia Calcio;
9. l'attribuzione all'**Organismo di Vigilanza** di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

**10. Valutazione del Rischio: Ricognizione dei Processi Sensibili e Valutazione 231**

Nella redazione del presente Modello 231, l'Azienda e i propri consulenti hanno proceduto seguendo il processo descritto di seguito.

**1. Prima fase operativa**

Le attività che hanno caratterizzato la prima fase operativa della redazione del presente Modello sono state orientate alla definizione e alla organizzazione delle modalità di esecuzione del progetto di M.o.G.

In particolare, sono state eseguite queste attività:

1. **organizzazione di progetto**, con riferimento ai soggetti aziendali da coinvolgere e/o da costituire (referenti interni e figure aziendali coinvolte), alla tempistica, alle modalità di raccolta dei dati e delle informazioni, di monitoraggio dell'avanzamento;
2. **condivisione** con i dipendenti e i *legal advisor* e **dettaglio della metodologia di approccio** al progetto;
3. **richieste di documentazione** ai soggetti aziendali di Venezia Calcio, in ambito di analisi;
4. **presentazione del progetto** ai soggetti aziendali in ambito di analisi ed ai vertici aziendali;



5. costante **monitoraggio** del corretto svolgimento delle attività di progetto secondo il programma di lavoro.

**1. Seconda fase operativa: individuazione dei rischi aziendali**

La seconda fase del progetto ha previsto l'individuazione dei principali **rischi aziendali** (c.d. *Risk Self-Assessment*) ai sensi del Decreto, così da identificare con precisione c.d. **attività sensibili**.

Le *Linee Guida* di Confindustria definiscono "**rischio**" «*qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi*».

In particolare, il rischio di commissione dei Reati 231 può dirsi "**accettabile**" quando i controlli aggiuntivi hanno un costo superiore alla risorsa da proteggere: con riferimento al Decreto 231, la soglia concettuale di "accettabilità", nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione strutturato in modo tale da non poter essere aggirato o violato se non fraudolentemente.

Il **rischio residuo (RR)**, accettabile, è dato dalla ideale sottrazione dell'**adeguatezza del sistema di controllo** dal **rischio inerente (RI)**.

A tal proposito, il rischio inerente connesso ad una determinata attività sensibile indica il livello di rischio associato all'attività stessa a prescindere dall'azione del Sistema di Controllo posto in essere: Venezia Calcio ha calcolato il RI prendendo in considerazione gli elementi **probabilità** ed **impatto**. Con maggiore precisione.

<b>Indici di valutazione della probabilità</b>	<b>Indici di valutazione dell'impatto</b>
1. <b>Frequenza dell'attività</b> (frequenza di svolgimento dell'attività)	8. <b>Impatto economico</b> (entità massima delle sanzioni pecuniarie previste dal Decreto 231)
2. <b>Storicità</b> (si sono già verificate in passato irregolarità o violazioni)	9. <b>Impatto reputazionale</b> (impatto della diffusione di notizie in merito all'ipotetico Reato 231 commesso)
3. <b>Valore economico</b> (impatto economico dell'attività)	10. <b>Impatto gestionale</b> (impatto di una eventuale sanzione interdittiva)
4. <b>Condizionamenti esterni</b> (soggezione dell'attività a condizionamenti esterni)	11. <b>Impatto organizzativo</b> (impatto di una violazione delle procedure o dei regolamenti)
5. <b>Discrezionalità dell'attività</b>	
6. <b>Complessità del processo</b> (il processo è complesso tanto da comportare il coinvolgimento di più funzioni)	



7. <b>Settore</b> (il settore in cui opera Venezia Calcio si caratterizza per specifici rischi di commissione di reati presupposto)	
---	--


Il **valore** del rischio residuo (RR) è ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio inerente in misura proporzionale alla forza del Sistema di Controllo che caratterizza l'attività in questione.

L'attività di definizione del *Risk Self-Assessment* è stata svolta secondo le tecniche previste anche dalle *Linee guida* di Confindustria. In particolare, il *Risk Self-Assessment* ha previsto:

1. identificazione dei processi e delle attività sensibili 231;
2. identificazione dei Reati 231 potenzialmente applicabili;
3. identificazione delle eventuali modalità di commissione del reato;
4. valutazione del rischio percepito e del rischio inerente.

In termini generali, la **mappatura dei processi sensibili** ha circoscritto le fattispecie di reato astrattamente applicabili a Venezia Calcio:

FATTISPECIE	APPLICABILE	
	SI	NO
Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25: peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 bis 1: delitti contro l'industria e il commercio;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 ter: reati societari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 quater 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 sexies: abusi di mercato;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 septies: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>  <b>1. PARTE GENERALE</b>	Versione n. 1/2026 Approvazione del CdA del 28 aprile 2026
---	---	--

Art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 octies.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 octies. 2: Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 undecies: reati ambientali;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 terdecies: Razzismo e Xenofobia;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 quaterdecies: frodi sportive;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 quinquedecies: reati tributari;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 sexiesdecies: Contrabbando;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 septiesdecies: delitti contro il patrimonio culturale;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 undevicies: Delitti contro gli animali	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 187-quinquies TUF: altre fattispecie in materia di abusi del mercato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 12, L. n. 9/2013: responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato <i>[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L. n. 146/2006: reati transnazionali <i>[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Il grado di valutazione "preliminare" dei Rischi Reato 231 è stato così determinato:

1. **Rischio alto:** alta possibilità di accadimento della commissione del reato (frequenti e ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato), alto impatto sanzionatorio derivante



**1. PARTE GENERALE**

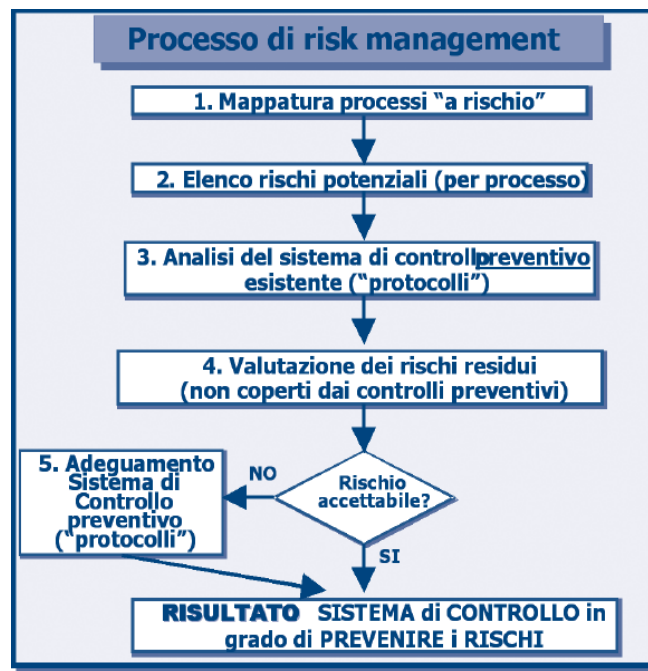
- dalla commissione del reato per Venezia Calcio e per i destinatari ed eventi a rischio che si sono manifestati in passato;
2. **Rischio medio:** media possibilità di accadimento della commissione del reato (non frequenti e mediamente ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato) e medio/alto impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la Società e per i destinatari e nessun evento a rischio in passato;
  3. **Rischio basso:** bassa possibilità di accadimento della commissione del reato (poche o scarse attività o operazioni che sono di presupposto al reato) medio impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per l'Ente e per i destinatari e nessun evento a rischio in passato;
  4. **Rischio non realizzabile:** reato solo teoricamente realizzabile, i valori etici di riferimento e il contesto operativo in cui la società opera sono tali da non creare le condizioni e/o non permettere e/o non tollerare la commissione di simili reati;
  5. **Rischio non applicabile:** non si rilevano le condizioni oggettive e di applicabilità normativa nella realizzazione del reato in oggetto.

**1. Terza fase operativa: gap analysis**

Terminata la definizione ed individuazione dei rischi aziendali, ha avuto seguito l'attività di *Gap Analysis*, la quale ha l'obiettivo di verificare il livello di regolamentazione interna delle attività a rischio 231 (in coordinamento con *Risk Assessment*). Individuati i rischi aziendali e verificato il livello di regolamentazione interna all'Azienda, si è proceduto ad identificare i *gap* organizzativi e di *compliance* 231, provvedendo ad indicare e, in seguito, implementare tutte le azioni di rimedio necessarie per mitigare il rischio 231 e, in tal modo, migliorare l'architettura del **Sistema di Controllo** della Società.

Le *Linee guida* di Confindustria, cui la Società si è costantemente adeguata, hanno precisato che la progettazione del Sistema di Controllo, sottende una valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire – congiuntamente o disgiuntamente – su due fattori determinanti: (i) la probabilità di accadimento dell'evento e (ii) l'impatto dell'evento stesso. Sul punto, ci si è ispirati al modello di "*Integrity Risk Management*", utilizzato come riferimento per l'analisi e la valutazione di adeguatezza del Sistema di Controllo finalizzato a prevenire la commissione dei Reati. Questo include una metodologia di identificazione di processi e procedure di controllo per la prevenzione delle irregolarità classificati e valutati in base ad otto componenti, come appresso raffigurato.

**1. PARTE GENERALE**



**2. Quarta fase operativa: definizione del M.o.G.**

Si è, infine, proceduto a definire il corpo del Modello di organizzazione e di gestione, in linea con le *best practice* e le Linee guida redatte da Confindustria.

Il Modello di Organizzazione e Gestione è composto da:

1. **Parte Generale** contenente: il presente documento, Codici Etico e Disciplinare, dal Regolamento Whistleblowing;
2. **Parte Speciale** suddivisa in singoli allegati relativi alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto 231 nonché dall'allegato Flussi Informativi.

Alla luce delle valutazioni sopra descritte, dopo un'attenta analisi della realtà aziendale, si è ritenuto di redigere apposite Parti Speciali in relazione ai reati che presentano un livello di rischio basso, medio o alto. Quanto alle fattispecie a rischio "non realizzabile", attesa l'assenza di particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati, si è ritenuto di non procedere alla redazione di apposite Parti Speciali ritenendo sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose i presidi già adottati dalla Società (ivi compresa l'attuazione dei principi di cui al Codice Etico).

Venezia Calcio provvede all'aggiornamento del Modello così redatto in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

Posto che il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in ossequio all'articolo 6, comma 1°, lett. a, d.lgs. 231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello 231 stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione



Inoltre, è riconosciuta al Consiglio di Amministrazione la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie o, comunque, opportune per effetto di mutamenti normativi ovvero organizzativi, nonché di adottare ulteriori Parti Speciali.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello 231 ai sopravvenuti mutamenti di natura, normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello 231 potranno altresì essere presentate dall'Organismo di Vigilanza della Società al Consiglio di Amministrazione.

## **6. Struttura della società**

Una struttura organizzativa, che sia idonea rispetto ai fini preventivi propri del Decreto, dovrà essere caratterizzata dai seguenti principi:

- una chiara e puntuale determinazione delle mansioni, delle responsabilità alle stesse connesse, nonché della gerarchizzazione interna alla società;
- un'attribuzione di poteri rappresentativi dell'ente nei limiti in cui ciò sia strettamente necessario e comunque entro limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dalla figura di riferimento cui gli stessi sono attribuiti;
- poteri di spesa affidati con limiti di spesa e/o con firma congiunta di più figure.

Preso atto del quadro che discende da un'attenta valutazione del contesto, dell'ambiente di controllo e dalla individuazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, la Società si è dotata di specifici sistemi e meccanismi di prevenzione e protezione, così meglio articolati.

### **6.1 Organi societari**

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società.

L'organo amministrativo, nei limiti previsti dall'articolo 2381 del codice civile, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

L'organo amministrativo può disporre che sia costituito un comitato esecutivo, composto da un minimo di due membri.

I membri del comitato esecutivo possono in ogni tempo essere revocati o sostituiti dall'organo amministrativo.

Anche l'organo amministrativo può nominare direttori generali, direttori e responsabili di settore, procuratori per determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

Chiunque agisca in rappresentanza della Società deve possedere i requisiti richiesti dalle regole, dalle norme e dalle direttive della F.I.G.C., nonché dalle disposizioni applicabili in materia.

La rappresentanza generale della Società spetta al presidente del consiglio di amministrazione ed agli amministratori delegati, in via tra di loro congiunta o disgiunta secondo quanto stabilito dalla deliberazione di nomina.



La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli institori ed ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

La Società ha nominato, quali componenti del Consiglio di Amministrazione:

<b>Carica</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Durata della carica</b>
<b>Presidente del Consiglio di Amministrazione</b>	DUNCAN LEIGH NIEDERAUER	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2026
<b>Consigliere Delegato</b>	GIORGIO FRANCIA	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2026
<b>Consigliere Delegato</b>	FILIPPO AGOMERI-ANTONELLI	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2026

In data 18.03.2025 il C.d.A. ha deliberato di confermare in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società il ruolo di Datore di Lavoro di cui al D. Lgs. 81/2001 come già risultante da delibera del C.d.A. del 29.08.2022, sino a scadenza del mandato.

\*

In data 28.04.2026 il C.d.A. ha deliberato di conferire al consigliere delegato Francia Giorgio, i seguenti poteri di amministrazione della Società, a conferma e integrazione di quelli già allo stesso attribuiti con delibera del 18 marzo 2025 con i relativi limiti di spesa (ove presenti) come appresso indicati, da esercitarsi a firma singola, in coerenza e nel rispetto delle direttive, delle politiche e delle strategie definite dal consiglio di amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi determinati dal consiglio di amministrazione medesimo:

**(i)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti l'ordinaria gestione della Società; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti senza limiti di spesa, ad eccezione dei contratti di cui ai successivi punti 3.(iii) e 3.(iv) per i quali vale il limite di spesa ivi previsto;

**(ii)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, contratti di sponsorizzazione, contratti per la vendita di prodotti, contratti di *corporate hospitality* e altri contratti per la vendita, fornitura e/o prestazione di beni e/o servizi da parte della Società; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti senza limiti di spesa;

**(iii)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti prestazioni di natura professionistico/sportive in generale, tra cui i contratti di prestazione sportiva per calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, *staff* e tutte le altre figure sportive della Società, con un limite di importo pari ad una retribuzione fissa complessiva di Euro 250.000,00 per ciascun contratto;

**(iv)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti per l'acquisto, la cointeressenza, il rinnovo, il trasferimento, la risoluzione, la cessione, la rappresentanza, il prestito, in qualsiasi forma tecnica, sia in Italia che all'estero, e quant'altro previsto dalle norme federali, aventi ad oggetto calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, *staff*, da stipularsi con



**1. PARTE GENERALE**

gli stessi e/o con società, federazioni e/o procuratori e agenti sportivi, il tutto con un limite di importo riferito a ciascun singolo contratto pari ad Euro 250.000,00;

**(v)** sottoscrivere e presentare tutta la documentazione e modulistica prevista dalla normativa in tema federale, dalla F.I.G.C. e dalle competenti leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), dalla FIFA e altri organi competenti, intendendosi per modulistica i contratti economici per calciatori, tecnici, agenti sportivi e tutte le altre figure della società, gli aggiornamenti, i trasferimenti, le risoluzioni, i rinnovi e le cessioni, nei limiti di cui ai precedenti punti 3.(iii) e 3.(iv);

**(vi)** compiere le ordinarie operazioni bancarie, quali aprire e chiudere conti correnti, depositare, ritirare somme, valori e titoli, emettere assegni su conti correnti della Società presso qualsiasi banca ed istituto di credito, eseguire, autorizzare e disporre pagamenti, sino alla concorrenza delle disponibilità liquide della Società presenti sui rispettivi conti correnti;

**(vii)** nel limite della gestione ordinaria della Società e di quanto previsto al precedente punto (vi), compiere tutte le conseguenti e necessarie operazioni bancarie e finanziarie;

**(viii)** intrattenere relazioni e trattative con banche ed altri soggetti operanti nel settore finanziario, ivi incluse le società di leasing, al fine di assumere obbligazioni cambiarie in nome della Società, rilasciare fidejussioni in favore di altre società del gruppo, controllate, collegate e di terzi, ottenere il rilascio di garanzie e fideiussioni, compiere operazioni di finanziamento e di apertura credito, stipulare, modificare e risolvere contratti bancari di mutuo e finanziamento in qualsiasi forma (in particolare, aperture di credito, mutui, anticipazioni su titoli, fatture e prodotti, sconti), negoziandone e determinandone termini e condizioni, compiere tutte le operazioni finanziarie per l'amministrazione ordinaria della Società e per il compimento delle deleghe assegnate; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti senza limiti di spesa;

**(ix)** negoziare e sottoscrivere accordi di factoring in nome e per conto della Società, definire ogni relativa condizione e clausola contrattuale, sottoscrivere tutti gli atti richiesti compresa la cessione di crediti, i mandati per l'incasso, le operazioni di anticipazione e sconto, la costituzione di garanzie, e compiere qualsiasi operazione di utilizzo del rapporto di factoring medesimo; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti senza limiti di spesa;

**(x)** assumere e licenziare dipendenti, determinandone poteri, mansioni ed obblighi, nonché i termini e le condizioni di impiego; adottare azioni disciplinari; comunicazioni, note, lettere di richiamo ed informative in genere; in ogni caso, con esclusione dei rapporti di lavoro dirigenziale e dei contratti relativi all'area sportiva;

**(xi)** stipulare accordi sindacali con le rappresentanze ed associazioni di categoria e ogni e qualsivoglia autorità preposta alla regolamentazione del lavoro, a qualunque livello, inclusi i Ministeri e le commissioni o altri enti che di tali Ministeri costituiscano emanazione, e definire qualsiasi controversia con gli stessi;

**(xii)** transigere controversie della Società con i terzi, concludere procedure di conciliazione, in ambito civile, amministrativo, tributario e/o sportivo, in qualsiasi sede, stato e grado, stipulare compromessi e clausole compromissorie, nominare arbitri, anche amichevoli compositori, rappresentare la Società in qualsiasi procedura di cui sopra, nonché sottoscrivere accordi, rinunce, verbali, transazioni e documenti relativi a quanto sopra; detti poteri si intendono conferiti per ogni atto, operazione, categoria di atti senza limiti di spesa;

**(xiii)** riscuotere qualsiasi somma dovuta alla Società da persone fisiche, giuridiche o enti e rilasciare le relative quietanze;



**1. PARTE GENERALE**

**(xiv)** rappresentare legalmente la Società in tutte le sue relazioni con il C.O.N.I., la F.I.G.C., le competenti Leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), la FIFA, la UEFA ed ogni altro organo o associazione sportiva, sia nazionale che internazionale, con potere di sottoscrivere e presentare tutta la documentazione e modulistica prevista dalla normativa in tema federale, dalla F.I.G.C. e dalle competenti Leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), FIFA, e UEFA, nonché tutto quant'altro utile o necessario alla partecipazione ai campionati organizzati dagli enti di cui sopra, compiendo presso i suddetti enti ed organi tutti gli atti ed operazioni occorrenti per ottenere licenze, concessioni ed atti autorizzativi in genere ed il potere di sottoscrivere e presentare la richiesta di iscrizione a campionati e competizioni; approvare, esercitando il relativo diritto di voto, le determinazioni dei competenti organi assembleari ed esecutivi; stipulare e sottoscrivere disciplinari, convenzioni e qualsiasi atto preparatorio di detti provvedimenti, ivi inclusa la facoltà di promuovere e proseguire giudizi, presentare dichiarazioni ed istanze, fare reclami e ricorsi contro qualsiasi provvedimento degli uffici ed autorità di cui sopra, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il reclamo avverso il provvedimento di mancato rilascio della Licenza Nazionale, firmare i relativi documenti e compiere ogni atto ed operazione;

**(xv)** rappresentare legalmente la Società in tutte le sue relazioni con tutti gli uffici amministrativi e fiscali dello Stato italiano e di Stati esteri, con le Regioni, le Province ed i Comuni (inclusi, a mero titolo esemplificativo, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Registro delle Imprese, la Camera di Commercio, le autorità doganali, le autorità previdenziali, assicurative, il Catasto e gli altri enti a partecipazione statale), ivi inclusa la facoltà di presentare dichiarazioni ed istanze, fare reclami e ricorsi contro qualsiasi provvedimento degli uffici ed autorità di cui sopra, firmare i relativi documenti e compiere ogni atto ed operazione;

**(xvi)** firmare e presentare per conto della Società le dichiarazioni dei redditi, la dichiarazione annuale IVA e qualunque altra dichiarazione relativa ad imposte e tasse, le denunce ed i moduli per i redditi di terzi soggetti a ritenuta d'acconto, le denunce mensili ed annuali relative all'IVA e SIAE e procedendo ai pagamenti od incassando i rimborsi a conguaglio, nonché presentare domande, petizioni e ricorsi di ogni ordine e grado contro l'Amministrazione Finanziaria, anche in applicazione di eventuali norme di sanatoria tributaria, previdenziale ed analoghe; rappresentare la Società nei confronti delle Commissioni Tributarie e rilasciare procure in relazione ai relativi procedimenti; firmare e presentare per conto della Società tutte le dichiarazioni agli Istituti Previdenziali e assistenziali, Camere di Commercio, nonché domande, petizioni e ricorsi di ogni ordine e grado nei confronti degli stessi;

**(xvii)** rappresentare legalmente la Società avanti il Pubblico Registro Automobilistico ed ivi compiere qualsiasi operazione;

**(xviii)** presentare istanze, denunce e querele, nonché rappresentare legalmente la Società in qualsiasi tipo di giudizio, vertenza e lite innanzi a qualsiasi organo, ente e/o autorità giudiziaria, amministrativa e arbitrale, in Italia e all'estero, in ogni stato e grado di giudizio, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, giudizi promossi dinanzi a tribunali, corti d'appello, Corte di Cassazione, tribunali amministrativi, Consiglio di Stato, autorità e organi sportivi, corti sportive e federali, tribunali federali, giudici sportivi, procure federali, collegi arbitrali, Collegio di Garanzia dello Sport, corti e organismi *antidoping*, commissioni e organizzazioni di categoria, organi e commissioni istituiti da FIFA e UEFA, Tribunale Arbitrale dello Sport, organismi di conciliazione e mediazione, sia obbligatoria che facoltativa, nonché tutti gli altri organi previsti dallo statuto e dai regolamenti federali, sia in Italia che all'estero, nominando all'uopo avvocati, procuratori e consulenti;



**1. PARTE GENERALE**

**(xix)** rappresentare la Società in qualsiasi procedura di liquidazione, sia volontaria che giudiziale, di concordato, di ristrutturazione del debito, nonché altre procedure istituite nell'ambito di situazioni di crisi d'impresa e/o d'insolvenza, con tutti gli occorrenti poteri, promuovere dichiarazioni della liquidazione giudiziale, assistere ad adunanze di creditori, concorrere alla nomina del comitato dei creditori, accettare ed esercitare l'ufficio di membro di detto comitato, dichiararne i crediti affermandone la realtà e sussistenza, accettare, respingere ed impugnare proposte e fare quant'altro necessario per le procedure stesse;

**(xx)** depositare, rinnovare, modificare e ritirare marchi presso l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM), l'Ufficio dell'Unione Europea per la Proprietà Intellettuale (EUIPO) e altri uffici competenti in Italia e all'estero; depositare, rinnovare, modificare e ritirare brevetti, disegni e modelli industriali, diritti d'autore e altri diritti di proprietà intellettuale; rappresentare la Società ai fini di tutte le necessarie opposizioni, transazioni, accordi e ricorsi relativi ai marchi e diritti di proprietà intellettuale della Società in Italia e all'estero;

**(xxi)** negoziare, stipulare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, termine e condizione, i contratti con proprietari, concedenti, appaltatori e altri contraenti in generale relativi a beni immobili ed infrastrutture sportive di proprietà della Società e/o dalla stessa locate e/o utilizzate a vario titolo, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, contratti aventi ad oggetto lo studio, la valutazione, lo sviluppo, la realizzazione di progetti di rinnovo e/o miglioramento delle infrastrutture sportive utilizzate dalla Società; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti fino alla concorrenza di Euro 1.000.000,00;

**(xxii)** negoziare, stipulare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, termine e condizione, accordi e convenzioni con le competenti autorità pubbliche (ivi incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Comune di Venezia) aventi ad oggetto beni immobili ed infrastrutture sportive, di proprietà della Società e/o dalla stessa locate e/o utilizzate a vario titolo, partecipare a bandi di gara, procedure pubbliche, manifestazioni d'interesse e rappresentare la Società nell'ambito di ogni altra procedura indetta dall'ente concedente; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti fino alla concorrenza di Euro 1.000.000,00;

**(xxiii)** tenere, ricevere e sottoscrivere la corrispondenza nell'ambito dei poteri sopra conferiti;

**(xiv)** conferire e revocare sub-deleghe e procure nell'ambito dei poteri indicati ai punti che precedono a dipendenti della Società e/o a terzi.

In data 28.04.2026 il C.d.A. ha deliberato di confermare in capo al consigliere delegato Agomeri-Antonelli Filippo i poteri di amministrazione della Società (già conferiti con delibera del 18 marzo 2025), con i relativi limiti di spesa come appresso indicati, da esercitarsi a firma singola, in coerenza e nel rispetto delle direttive, delle politiche e delle strategie definite dal consiglio di amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi determinati dal consiglio di amministrazione medesimo:

**(i)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti l'ordinaria gestione della Società relativamente all'area sportiva. Detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti fino alla concorrenza di Euro 100.000,00, ad eccezione dei contratti di cui al successivi punti 5.(ii) e 5.(iii) per i quali vale il limite di spesa ivi previsto;

**(ii)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti prestazioni di natura professionistico/sportive in generale, tra cui i contratti di



**1. PARTE GENERALE**

prestazione sportiva per calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff e tutte le altre figure sportive della Società, con un limite di importo pari ad una retribuzione fissa complessiva di Euro 250.000,00 per ciascun contratto;

**(iii)** stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti per l'acquisto, la cointeressenza, il rinnovo, il trasferimento, la risoluzione, la cessione, la rappresentanza, in qualsiasi forma tecnica, sia in Italia che all'estero, e quant'altro previsto dalle norme federali, aventi ad oggetto calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff and/or da sottoscrivere con gli stessi e/o con società di calcio, federazioni e/o procuratori e agenti sportivi, il tutto con un limite di importo riferito a ciascun singolo contratto pari ad Euro 250.000,00;

**(iv)** sottoscrivere e presentare tutta la documentazione e modulistica prevista dalla normativa in tema federale, dalla F.I.G.C. e dalle competenti leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), dalla FIFA e altri organi competenti, intendendosi per modulistica i contratti economici per calciatori, tecnici, agenti sportivi e tutte le altre figure della società, gli aggiornamenti, i trasferimenti, le risoluzioni, i rinnovi e le cessioni, nei limiti di cui ai precedenti punti 5.(ii) e 5.(iii);

**(v)** rappresentare legalmente la Società nelle sue relazioni con il C.O.N.I., la F.I.G.C., le competenti Leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), la FIFA, la UEFA ed ogni altro organo o associazione sportiva, sia nazionale che internazionale, con potere di sottoscrivere e presentare tutta la documentazione e modulistica prevista dalla normativa in tema federale, dalla F.I.G.C. e dalle competenti Leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), FIFA, e UEFA, ai fini di cui ai precedenti punti 5.(ii) e 5.(iii), ivi inclusa la facoltà di promuovere e proseguire giudizi, presentare dichiarazioni ed istanze, fare reclami e ricorsi contro qualsiasi provvedimento degli uffici ed autorità di cui sopra;

**(vi)** rappresentare legalmente la Società in qualsiasi tipo di giudizio, vertenza e lite innanzi a qualsiasi organo, ente e/o autorità di natura sportiva, in Italia e all'estero, in ogni stato e grado di giudizio, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, giudizi promossi dinanzi a autorità e organi sportivi, corti sportive e federali, tribunali federali, giudici sportivi, procure federali, collegi arbitrali, Collegio di Garanzia dello Sport, corti e organismi antidoping, commissioni e organizzazioni di categoria, organi e commissioni istituiti da FIFA e UEFA, Tribunale Arbitrale dello Sport, organismi di conciliazione e mediazione, sia obbligatoria che facoltativa, nonché tutti gli altri organi previsti dallo statuto e dai regolamenti sportivi federali, sia in Italia che all'estero, nominando all'uopo avvocati, procuratori e consulenti;

**(vii)** transigere controversie della Società con calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff, procuratori e agenti sportivi, in qualsiasi sede, stato e grado, stipulare compromessi e clausole compromissorie, nominare arbitri, anche amichevoli compositori, rappresentare la Società in qualsiasi procedura di cui sopra, nonché sottoscrivere accordi, rinunce, verbali, transazioni e documenti relativi a quanto sopra; detti poteri si intendono conferiti per ogni atto, operazione, categoria di atti fino alla concorrenza di Euro 250.000,00;

**(viii)** tenere, ricevere e sottoscrivere la corrispondenza nell'ambito dei poteri sopra conferiti;

**(ix)** conferire e revocare sub-deleghe e procure nell'ambito dei poteri indicati ai punti che precedono a dipendenti della Società e/o a terzi.

\*

In data 28.04.2026 il C.d.A. ha deliberato di confermare in capo al consigliere delegato Agomeri-Antonelli Filippo e al consigliere delegato Francia Giorgio, i poteri di amministrazione della Società (già conferiti con delibera del 18 marzo 2025), da esercitarsi a firma congiunta tra gli stessi



**1. PARTE GENERALE**

amministratori sig. Filippo Antonelli e sig. Giorgio Francia, ove eccedenti i poteri esercitabili a firma singola da parte di ciascun amministratore e senza limiti di importo, in coerenza e nel rispetto delle direttive, delle politiche e delle strategie definite dal consiglio di amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi determinati dal consiglio di amministrazione medesimo:

(i) stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti l'ordinaria gestione della Società relativamente all'area sportiva;

(ii) stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti prestazioni di natura professionistico/sportive in generale, tra cui i contratti di prestazione sportiva per calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff e tutte le altre figure sportive della Società;

(iii) stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti per l'acquisto, la cointeressenza, il rinnovo, il trasferimento, la risoluzione, la cessione, la rappresentanza, in qualsiasi forma tecnica, sia in Italia che all'estero, e quant'altro previsto dalle norme federali, aventi ad oggetto calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff, da sottoscrivere con gli stessi e/o con società di calcio, federazioni e/o procuratori e agenti sportivi;

(iv) sottoscrivere e presentare tutta la documentazione e modulistica prevista dalla normativa in tema federale, dalla F.I.G.C. e dalle competenti leghe di calcio professionistico (L.N.P.A., L.N.P.B, Lega Pro), dalla FIFA e altri organi competenti, intendendosi per modulistica i contratti economici per calciatori, tecnici, agenti sportivi e tutte le altre figure della società, gli aggiornamenti, i trasferimenti, le risoluzioni, i rinnovi e le cessioni, ivi inclusa la facoltà di promuovere e proseguire giudizi, presentare dichiarazioni ed istanze, fare reclami e ricorsi contro qualsiasi provvedimento degli uffici ed autorità di cui sopra, il tutto per contratti e operazioni eccedenti i poteri esercitabili a firma singola da parte dei singoli amministratori;

(v) transigere controversie della Società con calciatori, allenatori, tecnici, tesserati, staff, procuratori e agenti sportivi, in qualsiasi sede, stato e grado, stipulare compromessi e clausole compromissorie, nominare arbitri, anche amichevoli compositori, rappresentare la Società in qualsiasi procedura di cui sopra, nonché sottoscrivere accordi, rinunce, verbali, transazioni e documenti relativi a quanto sopra il tutto per contratti e operazioni eccedenti i poteri esercitabili a firma singola da parte dei singoli amministratori;

(vi) tenere, ricevere e sottoscrivere la corrispondenza nell'ambito dei poteri sopra conferiti;

(vii) conferire e revocare sub-deleghe e procure nell'ambito dei poteri indicati ai punti che precedono a dipendenti della Società e/o a terzi.

\*\*\*

**6.2. Collegio Sindacale e Società di Revisione**

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente del Collegio Sindacale	MASSIMO SORARU'	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028
Sindaco	MASSIMILIANO FARDIN	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028
Sindaco	ROBERTA PATURZO	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028



**1. PARTE GENERALE**

<b>Sindaco Supplente</b>	ROBERTO GOMIRATO	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028
<b>Sindaco Supplente</b>	ROBERTO PARMESAN	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028
<b>Società di Revisione</b>	RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A.	In carica sino all'approvazione del bilancio al 30.06.2028

\*\*\*

### **6.3. Procure**

In relazione alle necessità di Venezia Calcio, i poteri e le deleghe vengono espressamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai fini e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 si evidenzia che la procura è una condizione necessaria e fondamentale, ma da sola non sufficiente per considerare il procuratore quale soggetto apicale.

Il conferimento delle deleghe e delle procure avviene in relazione alle specifiche esigenze operative. In particolare, Venezia Calcio, con atto del 9.10.2025, ha nominato e costituito procuratore speciale Romano Cinelli, conferendo allo stesso procura speciale con i poteri di compiere i seguenti atti da esercitarsi con firma singola:

1. Stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, i contratti inerenti l'ordinaria gestione della Società, fatta eccezione per l'area sportiva, detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti fini alla concorrenza di euro 25.000,00, ad eccezione dei contratti di cui al successivo punto per i quali vale il limite di spesa ivi previsto;
2. Stipulare, negoziare, modificare o estinguere, determinandone ogni opportuna clausola, contratti di sponsorizzazione, contratti per la vendita di prodotti, contratti di *corporate hospitality* e altri contratti per la vendita, fornitura e/o prestazione di beni e/o servizi da parte della Società; detti poteri si intendono conferiti per ogni contratto, operazione, atto o categoria di atti, fatta eccezione per l'area sportiva, fino alla concorrenza di euro 100.000,00
3. Tenere, ricevere e sottoscrivere la corrispondenza nell'ambito dei poteri sopra conferiti.

\*\*\*

### **6.4. Attribuzione di deleghe**

Coloro i quali intratterranno per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza dovranno essere dotati, ove necessario, di apposita procura o delega interna. Le deleghe dovranno associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una adeguata posizione nel sistema di organizzazione societaria, oltre che ad essere costantemente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi, che possono accadere all'interno dell'Ente.



## 1. PARTE GENERALE

Qualora un dipendente debba firmare un atto fuori dal suo settore di competenza, deve possedere apposita delega. Ciascuna delega, per essere valida, dovrà definire in modo specifico e univoco i poteri attribuiti al delegato e il soggetto – organo o individuo – a cui il delegato si riporta.

I poteri gestionali attribuiti con le deleghe dovranno essere coerenti con gli obiettivi perseguiti da Venezia Calcio.

Il soggetto delegato dovrà disporre di poteri di spesa adeguati e coerenti con le funzioni, che gli sono state attribuite.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le prassi e le norme procedurali interne; ciò significa, naturalmente, che la Società esige il loro massimo rispetto nell'esercizio delle mansioni a loro assegnate.

Tutte le procedure devono conformarsi ai principi di ricostruibilità del processo autorizzativo e attuazione del principio della separazione dei compiti. Importante risulta essere l'integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che in quella pedissequa di archiviazione.

Nella scelta dei collaboratori non dipendenti, quali possono essere i fornitori o i consulenti, vige il principio di trasparenza; la selezione deve risultare motivata ed autorizzata, basata su requisiti generali e verificabili: tra essi devono comprendersi la competenza, la professionalità, l'esperienza e l'onorabilità (l'elenco è da intendersi a titolo esemplificativo e non esauriente, potendo la Proprietà inserire altri elementi di valutazione).

I compensi ai dipendenti e ai terzi devono essere congrui rispetto alle prestazioni rese.

L'impiego e l'utilizzo di risorse finanziarie è previsto entro certi limiti quantitativamente e qualitativamente determinati e giustificati.

Le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate, visionabili e portate a conoscenza dei soggetti emittenti e riceventi previa specifica motivazione.

## 7. Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali, ed ha i seguenti obiettivi:

1. Garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
2. Assicurare il rispetto di leggi e regolamenti nonché delle norme e procedure aziendali;
3. Salvaguardare il valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale;
4. Garantire la qualità ed affidabilità delle informazioni fornite dalla Società, soprattutto in ambito economico e finanziario.

Il sistema di controllo interno è retto da principi generali, il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi e le diverse unità operative, che sono i seguenti:

1. I **poteri di rappresentanza** devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;



## 1. PARTE GENERALE

2. Le **responsabilità** devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
3. È necessaria un'**adeguata autorizzazione** per ciascuna operazione significativa per le unità operative;
4. I compiti operativi sono attribuiti a soggetti diversi da quelli che hanno compiti di controllo, in modo tale da **ridurre i rischi di conflitto di interesse**;
5. È assicurata la **tracciabilità** delle scelte operative in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
6. Lo scambio di informazioni deve essere effettuato assicurando la **completezza ed integrità dei dati gestiti**;
7. Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda;
8. L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dell'analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate;
9. Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza. **La convinzione di agire a vantaggio di Venezia Calcio non deve in alcun modo giustificare l'uso di pratiche scorrette ovvero comportamenti contrastanti i principi elencati nel presente Modello.**

## 8. Sistema di controllo esterno: Organismo Di Vigilanza

### 1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (anche OdV nel presente testo) è un organismo, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento dello stesso) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo. All'OdV di Venezia Calcio è affidato, sul piano generale, il compito e la funzione di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello di organizzazione e di gestione da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto 231;
2. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di organizzazione e di gestione, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello di organizzazione e di gestione, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.



I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

A tal riguardo si precisa che:

1. l'**autonomia** va intesa in senso non meramente formale. È necessario che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
2. quanto all'**indipendenza**, il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con Venezia Calcio né essere titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

In caso di soggetti interni alla struttura aziendale, il componente deve altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto.

3. con riferimento alla **professionalità**, è necessario che la funzione di OdV sia assunta da soggetti dotati di professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti su specifici ambiti tecnici.


## **2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Su di un piano operativo, è affidato all'OdV. di Venezia Calcio il compito di:

1. **Attivare le procedure di verifica e controllo sull'applicazione del Modello**, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea").

Il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;

2. **Condurre ricognizioni** dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
3. **Promuovere iniziative per la diffusione** della conoscenza e della comprensione del Modello di organizzazione e di gestione e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello medesimo e comunque verificare la periodica formazione ed informazioni ai dipendenti tanto del contenuto del Modello organizzativo quanto della normativa in esso richiamata;

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>1. PARTE GENERALE</b></p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 1/2026 Approvazione del CdA del 28 aprile 2026</p>
--	---	---

4. **Verificare il costante aggiornamento del** Modello di organizzazione e di gestione laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
5. **Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni** rilevanti in ordine al rispetto del Modello di organizzazione e di gestione, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello 231 per le diverse tipologie di reati.

Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

6. **Coordinarsi con le strutture aziendali** per il monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio.

A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

7. **Condurre le indagini interne** per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, anche mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'Azienda, garantendo la riservatezza di chi segnala le violazioni e prevedendo misure deterrenti contro ogni informazione distrattiva ovvero impropria;
8. **Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati** e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;


Per il resto, l'OdV disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

### **3. Informazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6, comma 2, lett. d, d.lgs. 231/2001 dispone che il Modello 231 debba prevedere: «**obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli**».

I flussi informativi rappresentano un elemento fondamentale per consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere correttamente i propri compiti, permettendo il necessario passaggio di comunicazioni dalla Società verso l'OdV stesso e viceversa.

Si distinguono due tipologie di flusso informativo: (i) la prima concernente i flussi verso l'Organismo di Vigilanza, vale a dire il **reporting all'OdV**; (ii) la seconda riguarda i flussi dello stesso OdV verso gli organi societari (**reporting agli organi societari**).

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>1. PARTE GENERALE</b></p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 1/2026 Approvazione del CdA del 28 aprile 2026</p>
---	---	---

### i. Reporting all'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione indicata nell'allegato Flussi Informativi, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello 231 nelle Aree a Rischio.

Gli Esponenti Aziendali hanno sempre il dovere di segnalare all'OdV:

1. ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
2. l'avvio di un procedimento giudiziario a carico di dirigenti o dipendenti, ai quali siano contestati i reati previsti nel d.lgs. 231/2001 o nella legge 146/2006;
3. le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico nonché i comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque ad una condotta non aderente ai principi, alle procedure e alle regole indicate nel presente Modello;
4. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
5. le anomalie o le atipicità rispetto ai principi delineati nel Modello.

### ii. Reporting agli Organi Societari


Su base semestrale, l'OdV invia all'Organo Amministrativo una relazione scritta in cui è dettagliato il contenuto delle verifiche compiute, le eventuali problematiche riscontrate e le misure adottate di conseguenza.

Inoltre, l'OdV tiene riunioni periodiche, con frequenza tendenzialmente mensile, con il soggetto aziendale individuato come Referente 231 coinvolgendo inoltre le ulteriori figure aziendali volta per volta rilevanti. Il *reporting* riguarda, tra l'altro, la verifica della mappatura delle aree a rischio, dell'adeguatezza e del rispetto del Modello, dell'adozione di opportune iniziative per la formazione del personale, degli incontri ricognitivi, degli aggiornamenti normativi.

L'OdV, inoltre, tiene contatti continuativi, anche al di fuori delle predette riunioni, con il Referente aziendale in materia 231.

### **9. Nomina del difensore dell'ente quando il legale rappresentante risulta indagato o imputato per il reato presupposto**

Venezia Calcio, al fine di evitare l'incompatibilità prevista dall'art. 39 D.Lgs. 231/2001 nel caso in cui il legale rappresentante della società risulti indagato o imputato per il reato presupposto ha definito le modalità di nomina del proprio difensore.

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>1. PARTE GENERALE</b></p>	<p style="text-align: center;">Versione n. 1/2026 Approvazione del CdA del 28 aprile 2026</p>
---	---	---

In particolare, la nomina del difensore dell'Ente, in caso di impossibilità o incompatibilità da parte di un solo componente del Consiglio di Amministrazione, spetterà ad uno degli altri componenti del C.d.A. non impossibilitati o incompatibili.

Nel caso di impossibilità o incompatibilità dell'intero Consiglio di Amministrazione, la nomina del difensore dell'ente spetterà all'Assemblea dei Soci.

## **10. Whistleblowing**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 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”*, la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 – che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, il D. Lgs., n. 24 /2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di *“Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”* e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.

Più nel dettaglio, il D.Lgs. n. 24/2023 ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di *whistleblowing*, ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti, ma anche incrementando il numero di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione. In tal modo, è stata estesa la tutela non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. *“facilitatori”*, ossia coloro che assistono *“una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata”* e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Venezia Calcio, con l'adozione del proprio Modello Organizzativo, si è dotata, nel rispetto delle prescrizioni di legge, del sistema di *“Whistleblowing”* previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Il citato sistema *Whistleblowing*, da intendersi parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l'integrità dell'Ente.

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione della Segnalazione è un soggetto esterno alla Società.



Il Responsabile della gestione della segnalazione, ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

In conformità alla normativa, sono stati costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta o orale, e potranno arrivare a conoscenza del gestore mediante specifici canali riservati.

Per una analisi più dettagliata, si fa espresso rimando alla Policy *Whistleblowing* allegata al presente Modello.

Il Responsabile delle Segnalazioni entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione darà avviso di ricevimento e, esaminate le segnalazioni ricevute, valuterà le indagini da eseguire, chiedendo informazioni al soggetto segnalante e/o il soggetto a cui viene imputata la segnalazione; la decisione di procedere a un'accurata indagine interna o l'archiviazione della segnalazione dovrà essere motivata per iscritto.

In ogni caso l'attenzione verrà comunque posta anche alle segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati; dopo avere assunto informazioni sui fatti segnalati, il Responsabile delle Segnalazioni valuta se procedere o meno a una indagine supplementare.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare la presenza di situazioni in azienda "*a rischio*" di reato ovvero illeciti. In particolare, dovranno essere segnalati illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Venezia Calcio è pienamente consapevole che l'implementazione di meccanismi di protezione del denunciante da eventuali ritorsioni rappresenta un forte incentivo all'emersione di pratiche illegali realizzate all'interno dell'ente, che resterebbero altrimenti sommerse e che pertanto il c.d. *whistleblower* va individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell'ente di appartenenza.

\*\*\*

Sulla base delle valutazioni emerse dalle attività di verifica e controllo, il Responsabile delle Segnalazioni potrà comunicare al Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento e di integrazione del Modello alla luce dei requisiti descritti nel Decreto, e ai principi di riferimento, nonché sulla corretta attuazione dello stesso.



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

**1. PARTE GENERALE**

Versione n.  
1/2026  
Approvazione del  
CdA del 28 aprile  
2026