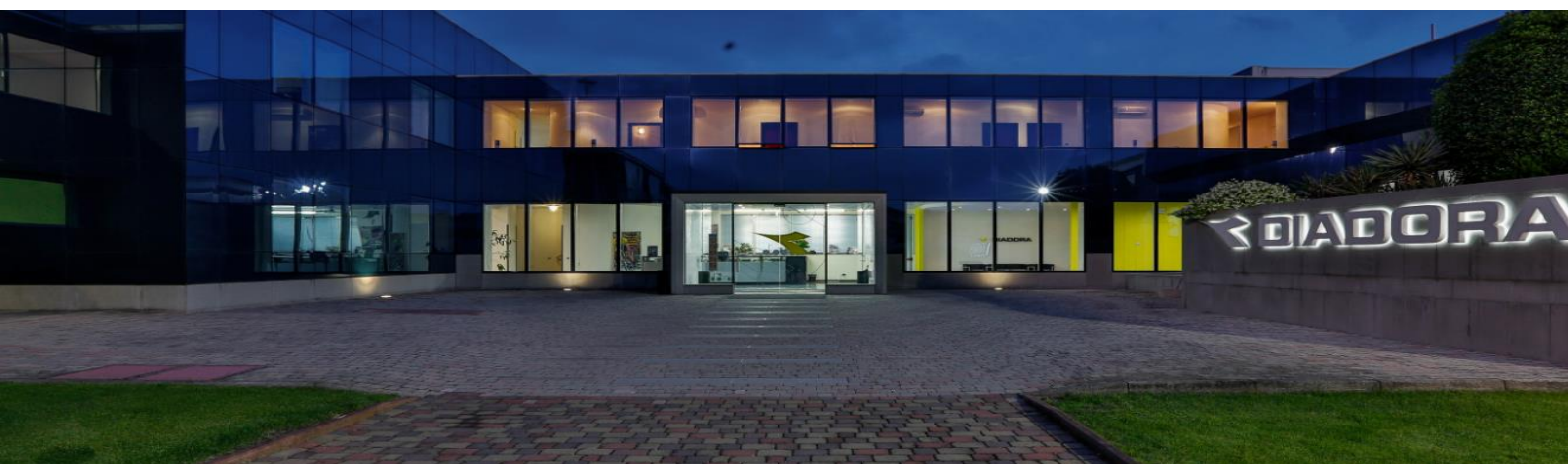




MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI DIADORA S.P.A.

CON SEDE LEGALE IN CAERANO DI SAN MARCO, VIA MONTELLO, 80

ABSTRACT



STORIA DELLE MODIFICHE	
Versione	Descrizione modifica
01	Approvato dal CdA il 9 Ottobre 2014 – Prima emissione
02	Approvato dal CdA il 21 Aprile 2016– Aggiornamento del Modello ai nuovi reati e revisione critica dello stesso
03	Approvato dal CdA il 27 aprile 2017 - Aggiornamento del Modello ai nuovi reati e revisione critica dello stesso
04	Approvato dal CdA il 21 marzo 2019 - Aggiornamento del Modello alle modifiche in tema di whistleblowing e inserimento nuovi reati
05	Approvato dal CdA il 01 ottobre 2020 - Aggiornamento del Modello con l'inserimento dei nuovi reati (reati tributari)

INDICE

1.1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.2	INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ.....	10
1.2.1	LA SOCIETÀ.....	10
1.2.2	LA CORPORATE GOVERNANCE	10
1.3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE CONTROLLO E GESTIONE	12
1.3.1	COMPOSIZIONE DEL MODELLO	12
1.3.2	OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE NELL'ADOZIONE DEL MODELLO.....	12
1.3.3	LA METODOLOGIA ADOTTATA PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	13
1.4	CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	15
1.4.1	I PRINCIPI DEL SCI.....	15
1.5	L'ESPOSIZIONE AL RISCHIO	15
1.5.1	PREMESSA METODOLOGICA	15
1.5.2	I PROCESSI SENSIBILI.....	16
1.5.3	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E 25 D.LGS. 231/2001)	16
1.5.4	IL REATO DI INDUZIONE A RENDERE FALSE DICHIARAZIONI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES D.LGS. 231/2001)	18
1.5.5	I REATI INFORMATICI (ART. 24 BIS D.LGS. 231/2001) E REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLA LEGGE SUL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES D.LGS. 231/2001)	18
1.5.6	FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. 231/2001) E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS.1 D.LGS. 231/2001)	19
1.5.7	I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. 231/2001).....	19
1.5.8	I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/2001).....	20
1.5.9	I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/2001).....	21
1.5.10	REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/2001)	21
1.5.11	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/2001)	21
1.5.12	I REATI TRIBUTARI	22
1.6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	23
1.6.1	GENERALITÀ	23
1.6.2	NOMINA E COMPOSIZIONE.....	23
1.6.3	DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'ODV	24
1.6.4	I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	25
1.6.5	LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
1.6.6	CONVOCAZIONE.....	26



1.6.7	OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	27
1.6.8	COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
1.6.9	GESTIONE DELLE VERIFICHE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	29
1.6.10	FLUSSO DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
1.6.11	REPORTING E GESTIONE DEI DOCUMENTI	32
1.7	IL SISTEMA DISCIPLINARE	33
1.7.1	FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
1.7.2	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI SUBORDINATI.....	33
1.7.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	35
1.7.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	35
1.7.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	36
1.7.6	MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI	36
1.7.7	ULTERIORI MISURE	36
1.8	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	36
1.8.1	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	36
1.8.2	INFORMATIVA A COLLABORATORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI.....	37
1.9	SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING")	37
1.9.1	PROCEDURA WHISTLEBLOWING – SCOPO E FINALITÀ	37
1.9.2	SOGGETTI ABILITATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (CD. WHISTLEBLOWER)	38
1.9.3	SOGGETTI SEGNALATI.....	38
1.9.4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	38
1.9.5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	39
1.9.6	ORGANO COMPETENTE ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	41
1.9.7	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	42
1.9.8	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER E TUTELA DEL SEGNALATO	43
1.9.9	SANZIONI	43
1.9.10	TRATTAMENTO DATI PERSONALI	43
	II. PARTE SPECIALE.....	44

1.1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti anche "Decreto") è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la *«responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»* a seguito della commissione di illecito.

Stando a quanto disposto dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001 affinché possa esser contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati di seguito elencati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso *«nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio»*, a ciò conseguendo il valore di esimente della diversa ipotesi che l'autore abbia *«agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi»*.

Quanto alla persona fisica che abbia commesso il reato, a rilevare sono:

- *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);*
- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).*

Vi è di più. Secondo un orientamento giurisprudenziale ormai consolidatosi il Decreto applicazione anche in presenza di un Gruppo, per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorquando, ad esempio, a commettere il reato presupposto sia una persona fisica funzionalmente collegata ad una società controllata e la responsabilità finisca per imputarsi alla controllante, secondo la c.d. risalita della responsabilità e l'individuazione dell'ente beneficiario dell'interesse/vantaggio.

L'elenco dei reati presupposto la cui commissione può integrare la responsabilità dell'ente è strutturato come segue:

- 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*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la malversazione a danno dello Stato, l'indebite percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro ente pubblico, o delle Comunità europee), la truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico ovvero aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche), la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico);
- art. 24-bis: «*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, il reato di installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il reato di falsificazioni informatiche ed il reato di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, di danneggiamento di sistemi informativi o telematici, ancorché di pubblica utilità;
- art. 24-ter: «*Delitti di criminalità organizzata*» che correla la responsabilità in particolare alle ipotesi di agevolazione mafiosa;

- art. 25: «*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione per l'esercizio della funzione, per un atto contrario ai doveri d'ufficio o in atti giudiziari;
- art. 25-bis: «*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*» che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei reati di falso nummario, di uso di valori contraffatti, di contraffazione e uso di segni distintivi e brevetti nonché l'introduzione nello Stato ed il commercio di prodotti con segni falsi;
- art. 25-bis 1: «*Delitti contro l'industria ed il commercio*» che correlano la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali la turbata libertà dell'industria o del commercio, l'illecita concorrenza con minaccia o violenza o ancora gli illeciti commessi nelle frodi in commercio;
- art. 25-ter: «*Reati societari*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali nella nuova formulazione *post* L. 69/2015, la falsità delle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'aggiotaggio, la illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, le operazioni in pregiudizio dei creditori, l'illecita influenza sull'assemblea, l'omessa comunicazione del conflitto d'interessi, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. A questi la L. 190/2012 ha aggiunto anche la corruzione tra privati;
- art. 25 quater: «*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- art. 25-quater-1: «*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*»;
- art. 25 quinquies: «*Delitti contro la personalità individuale*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali la riduzione o il mantenimento in schiavitù o in servitù, la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori), la prostituzione minorile e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile. A questi la L. 199/2016 ha aggiunto il reato di caporalato;
- art. 25 sexies: «*Reati di abuso del mercato*», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;

- art. 25-septies: «*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*»;
- art. 25-octies: «*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente ad operazioni di trasferimento, occultamento, sostituzione o utilizzo di beni di provenienza illecita (anche ove il soggetto abbia commesso o concorso a commettere il delitto presupposto);
- art. 25-novies: «*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*», ovvero volti all'utilizzo non lecito di materiale protetto da copyright;
- art. 25-decies: «*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*»;
- art. 25-undecies: «*Reati ambientali*», nella nuova formulazione post L. 68/2015 che correla la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali l'inquinamento ambientale, il disastro ambientale, lo smaltimento illecito di rifiuti, lo scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione del T.U.A.;
- art. 25-duodecies: «*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*», teso allo sfruttamento di manodopera in condizioni di illegalità;
- «*Reati transnazionali*» (introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n° 146) correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere ove commessi su scala internazionale.

La sussistenza del requisito soggettivo (qualifica della persona fisica come sopra determinata) e del requisito oggettivo (commissione di uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente) determina il configurarsi di una responsabilità ex D.lgs. 231, sennonché lo stesso Decreto individua una causa esimente nell'art. 6 ove prevede che l'ente non risponda ex D.lgs. 231/2001 se:

- l'organo dirigente 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Precisato come il Modello operi quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con la sola differenza che nel primo caso l'ente avrà l'onere di dimostrare il ricorrere delle condizioni di cui sopra e, vieppiù, che il reo abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello, nel secondo caso, per converso, l'ente potrà limitarsi a dimostrare di aver adottato ed attuato il Modello e sarà, invece, l'Autorità Giudiziaria a dover provare l'inefficacia dello stesso.

L'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa", basti pensare alle esigenze a cui deve rispondere il Modello di organizzazione e gestione: (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto, nel caso in cui si accerti la responsabilità dell'ente, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'irrogazione delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore indi meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Da un lato il giudice dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto di alcuni elementi: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; le attività svolte per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Dall'altro dovrà, altresì, determinare l'importo di ciascuna quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente così da assicurare l'efficacia della sanzione. Ogni quota può avere da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro tenuto conto del e non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000), a ciò conseguendo che la

sanzione pecuniaria può andare da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, 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 P.A., salvo che per ottenere le prestazioni 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 differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè: l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001 riconoscono, altresì, un'efficacia (anche) riparatoria al modello di organizzazione e gestione che non possa valere quale esimente: difatti prevedono una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive ogniqualvolta l'ente abbia adottato e reso operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per il reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello effettivamente verificatosi (c.d. modello *ex post*).

Da ultimo si consideri che la responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a Reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 Informazioni generali sulla Società

1.2.1 La Società

Diadora S.p.A. (di seguito anche DIADORA o Società) è una società di livello mondiale focalizzata nello sviluppo, produzione e distribuzione di calzature, abbigliamento sportivo e prodotti innovativi.

DIADORA concentra la produzione su prodotti sportivi (tennis, calcio, running e ciclismo), su prodotti *casual* grazie allo straordinario valore evocativo del suo marchio con le linee Heritage, Leisure e Generation 2.0, nonché sulle linee di prodotti per la sicurezza (tra i quali il marchio principale è “Utility Diadora”), sempre assicurando un’elevata qualità, una grande attenzione ai dettagli e l’uso di materiali innovativi.

La ricerca della “qualità” di prodotto e di processo ha assunto un ruolo fondamentale nella storia di crescita della Società, a maggior ragione oggi, tenuto conto degli elevati *standard* richiesti dal settore “Utility”. Si pensi che con riferimento a tale linea di *business* la Società si è dotata, altresì, di un Sistema di Gestione della Qualità (“SGQ”) a *standard* UNI EN ISO 9001, 9000, 9004 e UNI EN ISO 19011. Lo stesso SGQ che rappresenta comunque una linea guida anche per la gestione e la regolamentazione del processo di *business* “Sport”.

Con la stessa volontà di perseguire e adottare standard qualitativi sempre più elevati, la Società ha implementato anche i sistemi di gestione Ambientale (ISO 14001) e di Salute e Sicurezza (OHSAS 18001). Nel 2014 ha scelto di dotarsi del presente Modello di organizzazione e gestione, con ciò rendendo tangibile la grande attenzione per gli aspetti di buona organizzazione e *compliance* che caratterizzano l’azienda.

Diadora S.p.A. è parte di un Gruppo di Imprese: da un lato è controllata dalla LIR S.r.l., holding che ne detiene la partecipazione totalitaria, e dall’altro è controllante di Sportuno S.r.l., oltre che di una società con sede in Giappone e di una con sede in America. Nelle prospettive espansionistiche di Diadora S.p.A. vi è anche la Cina.

1.2.2 La Corporate Governance

La *Governance* societaria di Diadora S.p.A. prevede un organo amministrativo composto da due componenti e investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, salvo quanto riservato dalla legge o dallo statuto all’assemblea dei soci. Gli organi di controllo societari includono poi il Sindaco (o organo di controllo), la Società di revisione a cui è affidato il controllo contabile e l’Organismo di Vigilanza.

Nell'esercizio dei propri poteri e in adempimento delle proprie responsabilità, il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di migliorare il proprio sistema organizzativo e di controllo nonché per perseguire i benefici previsti dallo stesso Decreto, ha ritenuto di intraprendere autonomamente il proprio programma di conformità ai requisiti discendenti dal Decreto, adottando il Modello già con delibera del 9 ottobre 2014 e istituendo e nominando un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale.

Vengono sinteticamente descritte di seguito le funzioni degli organi sociali citati:

- **Assemblea dei Soci:** l'Assemblea è ordinaria e straordinaria ai sensi di legge.
- **Consiglio di Amministrazione:** il C.d.A. è costituito da 2 componenti di cui uno con funzione di Presidente. È investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per lo svolgimento di tutte le attività costituenti l'oggetto sociale o strumentali allo stesso, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea. Spetta al C.d.A. l'istituzione o la soppressione di sede secondaria e l'indicazione di quali tra gli Amministratori hanno la rappresentanza della Società. Il Consiglio può conferire poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con le limitazioni che ritenga opportune, al Presidente e all'A.D. La rappresentanza legale e la firma di fronte a terzi e in giudizio spettano all'A.D.
- **Amministratore Delegato:** detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione delegabili per legge.
- **Sindaco:** ha il compito di vigilanza sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.
- **Organismo di Vigilanza e controllo:** è composto da due membri di cui uno con funzione di Presidente ed ha il compito di vigilare sull'osservanza delle norme previste dal presente modello e curarne l'aggiornamento.

1.3 Il modello di Organizzazione Controllo e Gestione

1.3.1 Composizione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione di DIADORA è costituito dalla seguente documentazione:

- Linee Guida di Confindustria, aggiornate al marzo 2014, documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al D.lgs. 231/2001;
- Analisi di rischio, documento elaborato a seguito dell'attività di mappatura dei processi e delle attività sensibili al rischio da reato e, conseguentemente, di valutazione di quest'ultimo.
- Codice Etico documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati; esso va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione di DIADORA S.p.A. adottato, in prima emissione, con delibera del C.d.A. del 9 Ottobre 2014 ed oggi revisionato, che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- La documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative, la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali, nonché i protocolli che disciplinano misure di prevenzione e controllo volte a prevenire la commissione di reati 231.

1.3.2 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

DIADORA S.p.A., come anticipato, 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. La

Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, DIADORA S.p.A. si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l'efficacia del Codice Etico di Diadora S.p.A. e migliorare il sistema di controllo interno lungo i processi di business e di supporto;
- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Diadora S.p.A., 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, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del *controllo* volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di 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 il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco o il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di Diadora S.p.A. (di seguito "Destinatari").

1.3.3 La metodologia adottata per l'aggiornamento del Modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per

permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo ed idoneo sistema di controlli interni.

Le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione (in astratto) al rischio di commissione (o tentativo) di reati;
- Conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- Individuazione e valutazione delle aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- All'esito della valutazione di cui sopra, definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile e identificazione delle azioni e delle contromisure da attuare per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento e eliminazione);
- Adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il Modello:
 - formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento;
- Pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di *audit* sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati.

1.4 Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni

1.4.1 I principi del SCI

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure) coerenti con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

1.5 L'esposizione al rischio

1.5.1 Premessa metodologica

I processi definiti all'interno di Diadora S.p.A. per un'efficace ed efficiente erogazione del servizio possono essere esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 secondo tre modalità distinte:

- **esposizione diretta**, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo è per se stessa esposta al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di finanziamenti alla Comunità Europea, comportando un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, espone il personale incaricato direttamente ai reati di truffa, corruzione o indebita percezione di fondi;

- **esposizione strumentale**, se il processo di per se stesso non è esposto a rischio di commissione di illecito ma lo è il suo risultato. Si pensi, ad esempio, all'assunzione di dipendenti legati a funzionari della Pubblica Amministrazione che può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio o, ancora, alla stipula di contratti di consulenza che, se effettuata senza particolari attenzioni o cautele, può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi da utilizzare per scopi di natura illecita.
- **nessuna esposizione**, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commissione di alcuno dei c.d. reati presupposto.

1.5.2 I processi sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, si è individuata l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascun processo/attività sensibile.

I risultati dell'attività di mappatura hanno, in ogni caso, consentito di:

- identificare le unità organizzative della Società che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato;
- delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

1.5.3 I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

La definizione di Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli organi interni degli enti, compresi i pubblici funzionari.

Nell'ambito dei soggetti che agiscono nella sfera ed in relazione alla Pubblica Amministrazione, ai fini della integrazione delle fattispecie di reato presupposto ex d.lgs. n. 231/2001, assumono rilevanza le figure dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio", disciplinate rispettivamente dagli artt. 357 comma I e 358 c.p.

L'art. 357 c.p. definisce Pubblico Ufficiale colui che *“esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*.

Considerato che è “pubblica funzione” quell'attività amministrative che costituisce esercizio di: poteri deliberativi o poteri autoritativi o, ancora, poteri certificativi, si può affermare che la qualifica di pubblico ufficiale va quindi riconosciuta ai soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o devono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare e manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi (ad esempio, il dipendente di un'Amministrazione con poteri di certificazione o attestazione).

L'art. 358 c.p. definisce, invece, gli incaricati di un pubblico servizio come *“coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio”*.

Considerato che per “pubblico servizio” deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale, la giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l'accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto. Sono stati così individuati una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico di un Ente. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici: la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici; la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione; l'apporto finanziario da parte dello Stato; l'immanenza dell'interesse all'attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato non dalla natura giuridica dall'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

L'esposizione al rischio

I risultati dell'analisi di rischio hanno condotto ad identificare, nell'ambito dei processi aziendali, le attività come quelle in cui Diadora S.p.A. risulta maggiormente esposta (sia in via diretta che strumentale) al rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001.

Oltre alle attività che prevedono un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione e, dunque, espongono fisiologicamente la Società al rischio di commissione del reato (ad es. reato di corruzione nei

confronti degli agenti ispettivi per evitare l'irrogazione di una sanzione), anche i processi dello sviluppo dell'attività commerciale, degli approvvigionamenti, delle sponsorizzazioni, delle risorse umane ed i collegati processi amministrativi possono ritenersi esposti al rischio di commissione di fatti corruttivi.

Ad esempio la stipulazione di un contratto per una prestazione inesistente può costituire il mezzo per far ottenere, direttamente o indirettamente, il prezzo della stessa ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, così come l'emissione di fatture per operazioni inesistenti ovvero per importi superiori rispetto al valore della prestazione può costituire il mezzo attraverso il quale costituire fondi «extracontabili» da utilizzare a fini corruttivi. Ancora, la qualifica e l'emissione di un ordine in favore di un fornitore non idoneo ai parametri stabiliti dalla Società ovvero la selezione di personale non idoneo possono rappresentare l'elemento corruttivo di scambio a fronte di provvedimenti favorevoli alla Società da un committente pubblico piuttosto che da un ente pubblico che deve rilasciare un provvedimento favorevole.

1.5.4 Il reato di induzione a rendere false dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/2001)

La L. 116/2009 ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25 *decies* con ciò prevedendo l'estensione alla Società, al ricorrerne dei presupposti, della responsabilità per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

1.5.5 I reati informatici (art. 24 bis D.lgs. 231/2001) e reati commessi in violazione della Legge sul diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/2001)

L'art. 24 *bis* D.lgs. 231/2001 estende la responsabilità alla quasi totalità dei reati informatici, con ciò riferendosi alle attività volte alla manipolazione, intercettazione o danneggiamento di dati e sistemi informatici, indipendentemente dal fatto che la loro natura o destinazione sia privata (es. concorrenti di mercato) o pubblica: tra le fattispecie di reato rientrano infatti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

L'art. 25 *novies* D.lgs. 231/2001 riguarda i cosiddetti "delitti in materia di violazione del diritto d'autore" e, considerata la modalità di commissione più ricorrente (non esclusiva) di tali reati con l'impiego di sistemi informatici aziendali, si è ritenuta opportuna una trattazione unitaria, stante la fungibilità delle

misure di prevenzione applicate per la gestione e prevenzione del rischio commissione di entrambi i reati.

1.5.6 Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/2001) e delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D.lgs. 231/2001)

Tra i reati annoverati negli artt. 25 bis e 25 bis.1 D.lgs. 231/2001 l'esposizione più rilevante per Diadora S.p.A. riguarda, senz'altro, i reati di contraffazione, alterazione e uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di prodotti industriali non segni mendaci (art. 517 c.p.).

A titolo di esempio la condotta di utilizzo di nomi marchi o segni distintivi, nazionali o stranieri, atti ad indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto integra il reato di "vendita di prodotti industriali con segni mendaci" (art. 517 c.p.) che si consuma già solo per la messa; laddove alla messa in vendita faccia seguito la consegna all'acquirente di una cosa per un'altra, per origine, provenienza, qualità o quantità diversa da quella dichiarata o pattuita può integrarsi anche il diverso, e concorrente, reato di "frode nell'esercizio del commercio" (art. 515 c.p.). Ancora, nella creazione delle collezioni ovvero nel costituire un co-branding l'utilizzo di marchi o segni contraffatti o alterati, anche se aver concorso alla contraffazione, rileva penalmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 473 c.p. ("Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni").

1.5.7 I reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/2001)

La tipologia dei reati in oggetto è di particolare rilevanza sia per la cospicua mole di attività che espongono ciascuna Società a rischio di commissione del reato sia per la molteplicità degli interessi giuridici tutelati dalle norme richiamate dall'art. 25 ter D.lgs. 231/2001.

Di recente il legislatore è intervenuto sull'art. 25 ter D.lgs. 231/2001 apportando rilevanti modifiche: il primo intervento risale alla L. 190/2012 con la quale si è estesa la responsabilità anche alla Società a vantaggio o nell'interesse della quale si è dato o promesso denaro o altra utilità in favore di amministratore, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sindaco o liquidatore affinché compia o ometta atti in violazione degli obblighi inerenti il suo ufficio ovvero degli obblighi di fedeltà cagionando nocumento alla (propria) Società (corruzione attiva ex art. 2635, comma III c.c.); il secondo, invece, risale alla L. 69/2015 con la quale si è riscritto il reato di false comunicazioni sociali di cui agli artt. 2621-2622 c.c. con importanti ricadute anche sul D.lgs. 231/2001.

1.5.8 I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

Il 1 Aprile 2008, è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto attuativo della Legge 123 del 3 Agosto 2007 riferita alla sicurezza nei luoghi di lavoro, tale Decreto cita i Modelli di Organizzazione e Gestione (art. 30), affermando che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici.

L'esposizione al rischio

La definizione delle attività sensibili ai sensi del Decreto è stata effettuata considerando le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte della Società, il reato di violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione. In considerazione di tale dicotomia si possono distinguere:

- le attività a rischio infortunio e malattia professionale evidenziate nel Documento di Valutazione dei Rischi ed intese come le attività dove potenzialmente si possono verificare gli eventi dannosi:
- le attività a rischio reato, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati richiamati dall'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione od inefficace attuazione potrebbe integrare la responsabilità della Società nell'ambito della Responsabilità della Direzione, nell'ambito della gestione delle risorse, nell'ambito della realizzazione del servizio.

Misure per la prevenzione

In conformità a quanto previsto dall'art. 30 D.lgs. 81/2008 il Modello 231 costituisce un presidio ulteriore di controllo e di verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza, della struttura del sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro garantendo specifiche misure di controllo in ordine ai seguenti elementi:

- Valutazione dei rischi
- Gestione emergenze (incidenti e quasi incidenti)

- Sorveglianza sanitaria
- Formazione e informazione

La Società ha adottato **un Sistema di gestione conforme allo Standard OHSAS 18001:2007** che prevede un monitoraggio continuo degli elementi di rischio e l'adozione di misure correttive o preventive in ottica di miglioramento continuo.

1.5.9 I reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)

Diadora S.p.A. potrebbe incorrere nella Responsabilità ex D.Lgs. 231/01 nel caso in cui dovesse esser commesso a suo vantaggio o nel suo interessi uno dei reati di cui agli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., ovvero nel caso in cui un soggetto apicale o un sottoposto dovesse acquistare, ricevere o occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità provenienti da delitto, anche commesso dal medesimo autore (c.d. autoriciclaggio), ovvero dovesse in qualche modo impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa. Questa tipologia di illecito conduce quindi a esaminare con attenzione l'area delle relazioni che Diadora intrattiene con Clienti, Partner e Fornitori.

1.5.10 Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001)

L'art. 25 undecies D.lgs. 231/2001 (riformato in misura rilevante dalla L. 68/2015) estende la responsabilità degli enti alla commissione sia di illeciti volti al danneggiamento e sfruttamento di flora e fauna (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie vegetali o animali selvatiche protette, distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), sia di illeciti configuranti inquinamento ambientale o danneggiamento ambientale (scarico non autorizzato di acque reflue industriali, superamento dei valori limite di qualità dell'aria, inquinamento doloso e colposo), e alla commissione, più in generale, di illeciti conseguenti alla violazione esplicita della normativa applicabile (attività di gestione di rifiuti non autorizzata, traffico illecito di rifiuti, attività organizzata per traffici illeciti di rifiuti).

1.5.11 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001)

Il rilascio del permesso di soggiorno concreta un vero e proprio effetto costitutivo della legittimazione dello straniero al lavoro, momento prima del quale non è per nulla possibile stipulare rapporti leciti (a pena di commissione del reato in oggetto). Viene dunque individuato nella pronta verifica della regolarità del soggiorno il bene giuridico tutelato dalla norma.

Il soggetto attivo del reato è il datore di lavoro. Tuttavia, la giurisprudenza assimila nel concetto di datore di lavoro qualsiasi soggetto che “assuma alle proprie dipendenze, a tempo determinato o indeterminato, dietro la corresponsione di un compenso, una o più persone, aventi il compito di svolgere un'attività lavorativa subordinata di qualsiasi natura”.

Presupposto del reato è l'impiego alle proprie dipendenze di un cittadino straniero.

1.5.12 I reati tributari

L'art. 25 *quiquiesdecies* D.lgs. 231/2001 (riformato in misura rilevante dal D.L. 124/2019) estende la responsabilità degli enti alla commissione degli illeciti tributari di cui al decreto legislativo 10 marzo 2000, n.74. I reati tributari presupposto sono i seguenti:

- a) Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1,
- b) Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis
- c) Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3,
- d) Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1
- e) Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis
- f) Occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10
- g) Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11

L'esposizione al rischio, le Misure per la prevenzione e i flussi informativi all'OdV

Nella Parte Speciale vengono identificate, nell'ambito dei processi aziendali, le attività in cui la Società risulta maggiormente esposta (sia in via diretta che strumentale) e vengono previste le misure di prevenzione e controllo così come i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.

1.6 L'Organismo di Vigilanza e Controllo

1.6.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

1.6.2 Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da due membri effettivi uno dei quali uno con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione plurisoggettiva,
- Assenza di un potenziale conflitto di interesse,
- Competenze dei singoli membri.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso spettante a ciascun membro, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

1.6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV restano in carica per il tempo indicato nel mandato eventualmente rinnovato per uguale periodo. In ogni caso, ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del suo successore.

Nel caso in cui un componente dell'OdV incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai successivi paragrafi, l'organo amministrativo previa raccolta degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni entro il quale deve essere cessata la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, l'organo amministrativo deve revocare il mandato.

Il mandato sarà altresì revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;
- qualora uno dei membri sia soggetto ad una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
- qualora vengano meno i requisiti di onorabilità di cui ai paragrafi successivi.

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione all'organo amministrativo per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

In caso di rinuncia da parte di tutti i membri dell'OdV, questa non avrà effetto sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo. Negli altri casi, la rinuncia avrà effetto immediato.

Per tutelare l'OdV dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte dell'organo amministrativo, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa.

A tale riguardo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D) del Decreto;
- una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.

Nei casi sopra descritti l'organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato. Qualora invece la revoca venga esercitata sempre per giusta causa, nei termini sopra descritti, nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, l'organo provvederà a nominare, senza indugio, un nuovo OdV.

1.6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

Diadora S.p.A. si è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:

- i suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all'organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;

- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- i componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata triennale, ferma la possibilità di successivo rinnovo, e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

1.6.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del *budget* assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

1.6.6 Convocazione

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro: l'Organismo tiene un numero minimo di quattro incontri all'anno. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

1.6.7 Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità al D.Lgs n° 196 del 30 Giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

1.6.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- vigilare sull'efficacia del controllo del modello;
 - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti;
 - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello);
 - effettuando incontri periodici con le strutture di vertice di Diadora S.p.A. e con la società di revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione;

- promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione;
- chiedere e ottenere informazioni dagli Organismi di Vigilanza delle società controllate;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto della funzione *Compliance* della Capogruppo, nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);
- curare l'aggiornamento del modello:
 - valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello,
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione,
 - predisponendo misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio,
 - proponendo all'organo amministrativo, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati,

- disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi o di necessità oggettive di ridefinizione del rischio;
- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società.

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

La funzione di vigilanza è estesa anche al Codice Etico sul quale l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto a:

- documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- disporre direttamente delle risorse finanziarie appositamente stanziare.

1.6.9 Gestione delle verifiche del sistema di controllo interno

L'OdV prevede che ogni processo della Società a rischio reato sia sottoposto a verifica del sistema di controllo interno con periodicità annuale, allo scopo di verificare il livello di applicazione e di efficacia del sistema di gestione per la prevenzione dei reati.

L'eventuale variazione nella cadenza delle verifiche viene stabilito dall'OdV in base ai risultati evidenziati dai rapporti di verifica. Inoltre l'OdV può decidere di effettuare delle verifiche straordinarie

del sistema di controllo interno in funzione di segnalazioni particolari, oppure qualora motivi legati a cambiamenti organizzativi o ad identificazione di carenze lo rendano opportuno.

Le verifiche possono essere condotte anche da personale non facente parte dell'OdV, purché abbia competenze analoghe a quelle richieste per i membri dell'OdV. I valutatori diversi dall'OdV, sono qualificati e nominati dall'OdV stesso.

Le verifiche del sistema di controllo interno sono condotte sulla base di un programma redatto dall'OdV, approvato dalla Direzione. Il programma è redatto in funzione dello stato di importanza delle attività da sottoporre a verifica.

L'OdV comunica per tempo (circa dieci giorni prima) alle funzioni interessate l'esecuzione della verifica ed eventualmente concorda una data diversa da quella ipotizzata. La comunicazione avviene per iscritto e contiene:

- data della verifica,
- composizione del team di verifica,
- oggetto della Verifica.

L'esecuzione della verifica consiste sostanzialmente nel riscontro della applicazione delle procedure del SCI, dell'efficacia del modello e dell'eventuale insorgere di nuovi rischi relativi ai reati.

Le verifiche del sistema di controllo interno vengono condotte usando strumenti quali, ad esempio:

- interviste,
- esame documentazione,
- osservazione diretta delle attività,
- liste di riscontro (se necessitano specifiche per processo).

Al termine della verifica l'OdV provvede alla stesura di un rapporto che sarà inviato alla Direzione, contenente:

- il risultato della verifica,
- le anomalie riscontrate,
- possibili azioni di miglioramento.

1.6.10 Flusso di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV in merito a situazioni di potenziale rischio di illecito, o ad atti che si configurino come violazioni del Sistema.

Segnalazione

Il personale dipendente (ovvero collaboratore esterno) della Società che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del modello è tenuto a contattare l'OdV attraverso apposita casella e-mail dedicata (**odv@diadorasport.it**) oppure tramite comunicazione scritta. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'OdV le valuterà a sua discrezione a seconda della gravità della violazione denunciata.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Diadora S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Attivazione dell'OdV

L'OdV esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte le necessarie indagini, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'inchiesta.

Altre informazioni

È fatto obbligo a tutta l'Organizzazione (Organi societari, Dirigenti, responsabili e dipendenti) di comunicare all'OdV le informazioni riportate nella tabella successiva; in particolare, la frequenza di segnalazione è distinta in:

- A evento: ogni qual volta si verifichi l'episodio, senza indebiti ritardi;
- Riunione dell'OdV: l'Organismo comunica con adeguato anticipo alle funzioni aziendali la prossimità della propria riunione, così da poter consentire alle stesse la predisposizione del flusso informativo specificato;

- Frequenza specifica, valutata sulla base della potenziale criticità e dei volumi legati all'informativa.

1.6.11 Reporting e gestione dei documenti

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'organo amministrativo.

In sede di approvazione del bilancio l'OdV riferisce, mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del modello, circa i seguenti elementi:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda nonché il Consiglio di Amministrazione. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione.

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

Gli OdV delle società del Gruppo redigono semestralmente una relazione all'OdV della Capogruppo, indicando eventuali fatti rilevanti emersi nell'ambito delle proprie attività, le sanzioni disciplinari applicate e le modifiche di carattere significativo apportate al proprio Modello.

Gli OdV delle società del Gruppo informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo in caso di violazione del loro Modello, del Codice Etico e dei loro protocolli preventivi.

1.7 Il sistema disciplinare

1.7.1 Finalità del sistema disciplinare

Diadora S.p.A. considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da DIADORA ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di DIADORA delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da DIADORA in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di DIADORA. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da DIADORA, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

1.7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, DIADORA deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da Diadora S.p.A. al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base

della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione,
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

1.7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di DIADORA.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

1.7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

1.7.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

1.7.6 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Diadora S.p.A. e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di Diadora S.p.A., nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

1.7.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di DIADORA di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

1.8 Formazione e informazione

1.8.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Diadora S.p.A. garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti

in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni o Aree aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, Diadora S.p.A. prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

1.8.2 Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Diadora S.p.A. e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza di Diadora S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

1.9 Segnalazioni e Tutela del Segnalante (Whistleblowing)

1.9.1 procedura whistleblowing – scopo e finalità

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La legge ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno di enti pubblici e privati, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblowing si fa riferimento alla procedura volta ad incoraggiare la segnalazione di fatti illeciti verificatisi all'interno dell'ambiente di lavoro mediante un'adeguata tutela del soggetto segnalante (cd. whistleblower).

Il whistleblowing è uno strumento che consente di conoscere situazioni di rischio e di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente; contribuisce, inoltre, a diffondere la cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Diadora e delle altre società del gruppo.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

1.9.2 soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione (cd. whistleblower)

Le segnalazioni a cui questa procedura si riferisce sono soltanto quelle effettuate dal personale interno (soggetti apicali – amministratori e dirigenti - e lavoratori dipendenti) appartenente ad una delle società del gruppo. Le segnalazioni dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, ex-dipendenti, clienti) verranno tenute in debito conto ed esaminate ma alle stesse non è applicabile la presente procedura.

Il personale interno include: a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché uno dei soggetti che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

1.9.3 soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il personale dipendente, collaboratori, partner commerciali, fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con Diadora e le altre società del gruppo e che siano riferibili a una condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

1.9.4 oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione può essere qualunque violazione del modello organizzativo Diadora ed in particolare, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo a tutte le regole procedurali adottate dall'azienda per prevenire i seguenti reati:

- Reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione (art. 24 e 25 d.lgs 231/2001);
- Reati societari (art. 25ter d.lgs 231/2001)
- Reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art.25 quater d.lgs 231/2001);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25quinqes d.lgs 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies d.lgs 231/2001);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies d.lgs 231/2001);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 (d.lgs 231/2001);
- Reati contro l'ambiente (art. 25undecies d.lgs 231/2001);
- Reati di criminalità organizzata (art. 24ter d.lgs 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies d.lgs 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. decies D.lgs 231/2001);
- Corruzione tra privati (art 2635 c.c.)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies d.lgs 231/2001);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis d.lgs 231/2001);
- Istigazione al razzismo ed alla xenofobia (art. 25terdecies D.lgs 231/2001);

Diadora potrà tenere in considerazione anche segnalazioni che non riguardino necessariamente il Modello Organizzativo (es. azioni od omissioni, commesse o tentate: a) penalmente rilevanti; b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare; c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società o alla sua immagine; d) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, e degli altri stakeholders o di arrecare un danno all'ambiente; e) suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda). A tali segnalazioni tuttavia non è applicabile la presente procedura.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della direzione Risorse Umane.

1.9.5 contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Le segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Tuttavia, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi benché sia necessario che:

- la segnalazione si fondi su elementi di fatto precisi e concordanti, contenga quindi elementi circostanziati di condotte illecite tali da far ritenere all'ODV, che dovrà effettuare le dovute verifiche, altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito

- le violazioni segnalate riguardino fatti di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Vi rientrano le notizie acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale, ma non quelle situazioni delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza indirettamente.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato.

Diadora terrà in considerazione anche le segnalazioni anonime (vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il segnalante), ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da essere in grado di far emergere fatti e situazioni relativi a contesti determinati.

I whistleblowers sono tuttavia incoraggiati a non segnalare in forma anonima, al fine di facilitare qualsiasi attività di indagine. Diadora garantisce la massima protezione dei dati dei whistleblowers e si oppone a qualsiasi ritorsione contro coloro che segnalano presunte violazioni.

MODALITÀ DI SEGNALEZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali di seguito descritti.

COMPILAZIONE DI UN FORM NEL PORTALE AZIENDALE

- a. tramite intranet alla sezione "AREA LEGALE" "MODELLO 231" "WHISTLEBLOWING".
- b. tramite compilazione del modulo presente al seguente link _____.

La piattaforma non richiede la registrazione. L'utenza dalla quale è proveniente la segnalazione non è identificabile se non attraverso la consulenza tecnica di un soggetto terzo alla quale potrà accedere solamente l'Organismo di Vigilanza. Il segnalante può scegliere se lasciare i propri recapiti per essere ricontattato nel caso in cui l'Organismo di vigilanza debba effettuare degli approfondimenti. Qualora il Segnalante decida di lasciare le sue generalità, il sistema permette l'instaurazione di un "dialogo" con la struttura preposta alla gestione delle segnalazioni che potrà chiedere ulteriori informazioni utili ai fini dell'istruttoria (invio di documenti ecc.).

2- EMAIL

All'indirizzo email whistleblowing@diadora.com, accessibile soltanto all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione sia trasmessa all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

3- POSTA ORDINARIA

Indirizzata a Diadora SpA, Via Montello 80, 31031, Caerano di San marco (TV) , all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora inoltrata mediante servizio postale, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

4- DEPOSITO NELLA CASSETTA DELLA POSTA INTERNA (vicino alla macchinetta timbratrice)

Anche in questo caso, si consiglia di inserire la segnalazione in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" per poter usufruire della garanzia della riservatezza.

5- VERBALMENTE

verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

Si precisa che la segnalazione in anonimato non permette all'ODV di instaurare un dialogo con il segnalante per chiedere ulteriori informazioni/chiarimenti. Ciò renderà più difficile l'attività di indagine dell'ODV e conseguentemente più difficile l'accertamento dei fatti segnalati e delle eventuali responsabilità.

1.9.6 organo competente alla gestione delle segnalazioni - attività' di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'ODV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà: a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

L'ODV garantisce che tutte le segnalazioni saranno analizzate. Laddove il canale di segnalazione lo consenta e nel rispetto della normativa giuslavoristica applicabile, potrà essere inviato un apposito feedback al segnalante sull'avvio dell'istruttoria, sui risultati e le eventuali azioni intraprese.

L'ODV, nel rispetto dei necessari criteri di riservatezza, può comunicare alla Direzione Aziendale (CEO e DG), ai Responsabili delle Funzioni rilevanti, al Responsabile delle Risorse Umane, i risultati dei controlli e le eventuali misure proposte, per porre rimedio alle irregolarità rilevate e migliorare l'applicazione del modello organizzativo.

L'ODV sospende o interrompe l'indagine in qualsiasi momento qualora rinvenga che la segnalazione è infondata o, se viene dimostrata la malafede del Segnalante. In questi casi, il Segnalante non gode della tutela della riservatezza ed è sottoposto alle misure disciplinari previste. In tale caso, l'ODV segnalerà la

questione alle Risorse Umane che si riservano di proporre l'avvio di un procedimento disciplinare nei suoi confronti.

1.9.7 tutela del whistleblower

La ratio della previsione normativa è quella di evitare che il segnalante, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione delle funzioni svolte ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Per tale ragione la legge impone all'ente che tratta la segnalazione l'obbligo di riservatezza ed il divieto di misure ritorsive a tutela del personale interno.

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva. Pertanto, fatte salve le eccezioni che verranno di seguito indicate, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante può essere rivelata quando:

-sia accertata, con sentenza di primo grado, una responsabilità penale a titolo di calunnia e diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione o la sua responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;

-l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'autorità giudiziaria (es. in relazione ad indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al segnalato solo nei casi previsti dalla legge (es. ove vi sia il consenso espresso del Segnalante manifestato al momento dell'invio della segnalazione; ove la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato).

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, mobbing ed ogni altra forma di ritorsione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di Violazioni: i) deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione: a) al Responsabile HR. Il Responsabile HR valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) al Servizio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare ogni altra azione legale nei confronti dei responsabili dell'atto ritorsivo.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del whistleblower può inoltre essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La tutela del segnalante è assicurata anche nei casi in cui i fatti segnalati sulla base delle indagini eseguite, dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, se il soggetto segnalante ha effettuato la segnalazione in buona fede.

1.9.8 responsabilità del whistleblower e tutela del segnalato

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

1.9.9 sanzioni

Per le violazioni della presente procedura sono comminate le sanzioni previste dal contratto collettivo applicabile.

In particolare sono soggetti alla sanzione del licenziamento disciplinare i seguenti comportamenti: il segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, pretestuose o calunniose, il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione, tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione che, con dolo o colpa grave, violino il principio di riservatezza dell'identità del segnalante.

Il soggetto che, in seguito alle verifiche condotte da Diadora risulti aver posto in essere atti illeciti o attività che violino il modello organizzativo e le altre procedure aziendali, sarà soggetto al sistema disciplinare già in essere in relazione alle violazioni del Modello Organizzativo oltre che rispondere civilmente nei confronti della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che non diano seguito alle attività di verifica e analisi delle segnalazioni, o che violino gli obblighi di riservatezza potranno essere revocati dal Consiglio di Amministrazione oltre che rispondere civilmente nei confronti della Società.

1.9.10 trattamento dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare, si evidenzia che è resa disponibile, nell'intranet nell'area whistleblowing e al link privacy, l'informativa privacy che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura.



II. PARTE SPECIALE

(OMISSIS)