



SPORTSWEAR COMPANY S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ex D. Lgs. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/07/2018

Indice

PARTE GENERALE

1 _ Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	4
1.1 _ La Responsabilità Amministrativa degli Enti	4
1.2 _ I reati previsti dal Decreto	5
1.3 _ Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	6
1.4 _ Le sanzioni comminate dal Decreto	7
1.5 _ Le “Linee Guida” di Confindustria	8
1.6 _ Adozione del Modello nell’ambito del Gruppo	9
1.7 _ I reati commessi all’estero	9
2 _ Organismo di Vigilanza	10
2.1 _ Premessa	10
2.2 _ Durata in carica, decadenza e revoca	10
2.3 _ Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	11
2.4 _ Reporting dell’Organismo di Vigilanza	13
2.5 _ Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	14
3 _ Sistema sanzionatorio	19
3.1 _ Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente	19
3.2 _ Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	22
3.3 _ Misure nei confronti degli amministratori	23
3.4 _ Misure nei confronti degli apicali	23
3.5 _ Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)	24
4 _ Diffusione del Modello	25
5 _ Adozione e aggiornamento del Modello	26
6 _ Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sportswear Company S.p.A.	28
6.1 _ Finalità del Modello	28
6.2 _ Destinatari	29
6.3 _ Elementi fondamentali del modello	29
6.4 _ Codice Etico e Modello	29
6.5 _ Percorso metodologico di definizione del Modello	30

6.6 _ Sistema di controllo interno	33
6.5.1 _ <i>Mappatura delle attività a Rischio-Reato della Società</i>	31
6.5.2 _ <i>Processi strumentali</i>	32
6.5.3 _ <i>Protocolli</i>	32

PARTE SPECIALE

7 _ Rischi-reato rilevanti, attività sensibili e principi di comportamento	35
7.1 _ Reati in tema truffa ai danni dello Stato e di erogazioni pubbliche	35
7.2 _ Reati informatici	36
7.3 _ Delitti di criminalità organizzata	38
7.4 _ Reati in materia di Corruzione verso la Pubblica Amministrazione ed induzione a fare o promettere utilità	39
7.5 _ Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	41
7.6 _ Delitti contro l'industria e il commercio	43
7.7 _ Reati societari e Corruzione tra Privati	44
7.8 _ Delitti contro la personalità individuale	47
7.9 _ Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	48
7.10 _ Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	50
7.11 _ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	51
7.12 _ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	52
7.13 _ Reati ambientali	53
7.14 _ Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare	56
8 _ Protocolli operativi di controllo [omissis]	57

PARTE GENERALE

1 _ Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 _ La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 _ I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3	Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
5	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
6	Reati societari, inclusa la corruzione fra privati e l'istigazione alla corruzione fra privati (art. 25-ter);
7	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
8	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater. 1);
9	Delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis c.p., per come introdotti dalla legge n.199 del 2016 (art. 25-quinquies);
10	Abusi di mercato (art. 25-sexies);
11	Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
12	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
13	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
14	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
15	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
16	Reati ambientali (art. 25-undecies);
17	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
18	Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal D. Lgs.231/2001.

1.3 _ Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.4 _ Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Inoltre, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e/o della normativa interna della Società da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Sanzionatorio per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

In caso infine di violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e/o della normativa interna della Società da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, egli è sanzionato in maniera commisurata alla gravità dell'infrazione commessa ed in considerazione della particolare natura del rapporto con la Società.

1.5 _ Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità; informazione e formazione del personale.
- informazione e formazione del personale

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

1.6 _ Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Il Legislatore non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese. Tuttavia, le Linee Guida di Confindustria di cui al paragrafo 1.6. precisano, l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello ex D.Lgs.231/2001, consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa e conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

La Capogruppo potrà indicare una struttura del Codice Etico e i principi comuni dei protocolli attuativi, quali dovranno comunque essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo, ove opportuno, principi specifici all'operatività dell'ente ed ai reati per esso rilevanti.

In tale contesto, qualora le società controllate italiane di Sportswear S.p.A. valutino di dover adottare, in propria autonomia, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001 ai sensi del D. Lgs.231/2001, con delibera dei propri organi amministrativi, e sotto la propria responsabilità, ne curano l'attuazione e nominano un proprio Organismo di Vigilanza.

Il Modello adottato dalle suddette società, e ogni eventuale modifica di carattere significativo, sarà pertanto comunicato per fini conoscitivi all'Organismo di Vigilanza di Sportswear S.p.A. da ciascun Organismo di Vigilanza.

1.7 _ I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex Art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

2 _ Organismo di Vigilanza

2.1 _ Premessa

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, proponendone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Sportswear Company S.p.A. ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale di tre componenti, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze della normativa di riferimento e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di almeno un dipendente della Società.

2.2 _ Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, sono definiti dal Consiglio di Amministrazione della Società con la delibera di nomina e non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto,

l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comune entro 90 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

2.3 _ Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;

- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica, cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa, in quest'ultimo caso informandone anche l'Amministratore Delegato (in qualità di soggetto deputato all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio) laddove non direttamente coinvolto nella segnalazione;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni centrali e dalle funzioni locali di area;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo di Vigilanza nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato direttamente del Consiglio di Amministrazione.

2.4 _ Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;
- periodicamente nei confronti dell'Amministratore Delegato per un'informativa in merito ad attività svolte dall'Organismo, caratterizzate di particolare significatività, ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Almeno una volta l'anno la Società promuove, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, un incontro fra tutti i soggetti del sistema di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione) al fine di coordinare le rispettive attività e funzioni e garantire uno scambio di informazioni puntuale e completo fra le varie funzioni coinvolte attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a partecipare alla riunione annuale ex art 35 del D.Lgs 81/08.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

2.5 _ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- periodicamente: flussi informativi (previamente identificati dall'Organismo e da questi formalmente richiesti alle singole Funzioni) relativi a processi strumentali;
- ad evento: qualsiasi informazione, dato, notizia e documento che costituisca deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali (previamente identificati dall'Organismo);
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. segnalazioni).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sono di seguito elencati:

Flussi ad evento		
Rif	Eventi / Informazioni da comunicare all'Organismo di Vigilanza al verificarsi dell'evento e comunque tempestivamente	Responsabile dell'invio
1	Ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Società, quali modifiche e variazioni alle deleghe e procure conferite, all'organigramma, etc.	Tutte le funzioni
2	Eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici	Human Resources Accounting Finance Control Tax

3	Informazione all'OdV in merito ad eventuali operazioni straordinarie	Accounting Finance Control Tax
4	Ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative e al Codice Etico	Tutte le funzioni
5	Incidenti/infortuni sul lavoro dai quali sia scaturito un danno rilevante (invalidità superiore a 40 gg) nei confronti di soggetti terzi o del personale della Società	General Services RSPP
6	Notizia di avvio di ispezioni amministrative relative agli adempimenti di cui al D. Lgs. 81/2008 o alle normative sulla tutela dell'ambiente, da qualunque attività ispettiva competente (Ispettorato del Lavoro, Asl, etc.), nonché la notizia degli eventuali rilievi dell'autorità stessa sollevati	General Services RSPP
7	Avvio di procedimenti disciplinari che abbiano comportato sospensione dal lavoro e della retribuzione (superiore ad un giorno)	Human Resources
8	Eventuali modifiche alle deleghe in merito alla sicurezza, le nomine del RSPP e del medico competente, eventuali modifiche al DVR.	General Services RSPP

Flussi Periodici			
Rif	Flusso Periodico	Responsabile dell'invio	Periodicità
1	Evidenze circa gli eventuali procedimenti giudiziari riguardanti la Società (penali, civili, amministrativi: rapporto sul numero dei contenziosi in essere, sull'esito degli stessi e sui nominativi dei professionisti incaricati)	Human Resources General Services RSPP	Annuale
2	Una copia del Bilancio approvato	Accounting Finance Control Tax	Annuale
3	Gli esiti delle verifiche ispettive da parte di Autorità esterne dai quali emergono rilievi e lo stato di attuazione dell'eventuale piano di azione elaborato al fine di eliminare detti rilievi (i.e. AdE, GdF, Isp. Lav., C.C. etc.)	Tutte le funzioni	Cadenza semestrale per lo stato di attuazione del piano correttivo
4	Le decisioni relative alla richiesta ed erogazione di finanziamenti pubblici, nonché periodici aggiornamenti sullo stato di attuazione degli investimenti per i quali gli stessi sono destinati	Human Resources	Semestrale riguardo allo stato di avanzamento
5	Rapporto riguardante gli eventi infortuni ed i quasi evento verificatisi durante l'anno	General Services RSPP	Annuale (verbale riunione di riesame)

6	Documento di Valutazione dei rischi (DVR)	General Services RSPP	Annuale
7	Elenco dei corsi e delle attività di formazione aventi ad oggetto la normativa applicabile in materia antinfortunistica ed ambientale	General Services RSPP	Annuale (verbale riunione di riesame)
8	Piano delle attività di manutenzioni straordinarie negli ambienti di lavoro e lo stato di attuazione	General Services RSPP	Annuale (verbale riunione di riesame)
9	Informativa circa gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati a seguito di violazioni da parte del personale delle disposizioni di legge in materia di sicurezza, delle norme interne e delle istruzioni impartite anche con specifico riferimento alla mansione ricoperta, dell'utilizzo dei DPI e delle leggi e regolamenti ambientali	General Services RSPP	Semestrale
10	Documento di sintesi riepilogativo delle iniziative di sponsorizzazione e donazione effettuate durante l'anno	General Services RSPP	Semestrale/annuale (i.e. stampa scheda conto contabile di riferimento)
11	Report degli incidenti/violazioni della security informatica	E.D.P.	Annuale
12	Documenti sulla tutela ambientale: <ul style="list-style-type: none"> • L'analisi ambientale iniziale; • Il piano delle attività in materia ambientale; • Il verbale della riunione di riesame (ove esistente); • Il rapporto annuale sulle ispezioni ed i verbali conclusi con rilievi (verifiche ispezioni anche da parte delle Autorità di • Il programma annuale dei corsi e delle attività di formazione aventi ad oggetto la normativa applicabile in materia ambientale. 	General Services RSPP	Annuale

Ai fini dell'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, la Società ha istituito appositi canali di comunicazione cui tutti i soggetti interessati possono accedere. Trattasi, in particolare, dei seguenti canali:

- indirizzo di posta elettronica: odv@spwco.it, specificatamente dedicato alle comunicazioni per l'OdV;
- posta tradizionale, con busta chiusa e contrassegnata come "Riservata" indirizzata

all' Organismo di Vigilanza, **Sportswear Company S.p.A. Via Confine 2161 - 41017 Ravarino (cassetta postale riservata Organismo di Vigilanza).**

La Società ha previsto opportune misure per garantire che alle suddette comunicazioni abbiano accesso solo i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accesso alla casella di posta elettronica è consentito solo ai componenti dell'OdV
- è fatto divieto di aprire e leggere le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione qualora siano ritenute adeguatamente circostanziate. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'ufficio Risorse Umane, per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

A tutte le funzioni aziendali e/o consulenti esterni coinvolti nel processo ispettivo a supporto dell'Organismo di Vigilanza, si estende l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di

Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- presunte violazioni del Codice Etico;
- segnalazioni di eventuali emergenze di carattere ambientale occorse.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo medesimo in un apposito archivio istituito presso lo studio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza per 10 anni, salvo diverse previsioni legislative.

3 _ Sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce Comportamento rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Le condotte rilevanti assumono, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo Comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la Comportamento contestato;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

3.1 _ Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello

e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dai CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo di cinque (5) giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal rispettivo CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere.

3.2 _ Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate, a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di Comportamento rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal CCNL applicabile, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

3.3 _ Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

3.4 _ Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti

apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

3.5 _ Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 ("Whistleblowing")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, dunque a seconda che si tratti di, personale dipendente non dirigente, lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente, Amministratori, apicali.

Le sanzioni relative alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti vengono applicate nella misura in cui le violazioni relative in merito costituiscano anche violazioni delle disposizioni del Modello.

4 _ Diffusione del Modello

La Società consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna ad effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Funzione Human Resources promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e copia del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti;
- attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Funzione Human Resources provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione Human Resources e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.

5 _ Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

6 _ Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sportswear Company S.p.A.

6.1 _ Finalità del Modello

L'attività di Sportswear Company S.p.A. (di seguito la "Società" o anche "Sportswear" o "SPW") consiste nella produzione di capi di abbigliamento maschile informale commercializzati a marchio Stone Island. I capi di Sportswear sono tutti prodotti con materiali e tessuti innovativi e la Società è costantemente impegnata nella ricerca attraverso la sperimentazione e la manipolazione dei tessuti e delle tinte.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2014 il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello"), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.2) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Occorre precisare che Sportswear Company S.p.A. è società Capogruppo del Gruppo Sportswear (di seguito anche il "Gruppo Sportswear" o semplicemente il "Gruppo"), che è composto da una società italiana controllata a norma dell'art. 2359 c.c. (Stone Island Retail S.r.l.) e dalle società Controllate estere di seguito elencate:

- Stone Island Paris;
- SWP Germany GmbH;
- Stone Island Antwerp BV;
- Stone Island Amsterdam BV;
- Stone Island Retail Germany GmbH;
- Stone Island Usa Inc.

6.2 _ Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono, in Sportswear o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto; per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), nonché per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari").

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del presente Modello i seguenti soggetti esterni:

- i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di impresa, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture).

Nella misura in cui essi operino per conto e nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del presente Modello.

6.3 _ Elementi fondamentali del modello

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- l'identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato, sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- la previsione di specifici protocolli a presidio dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

6.4 _ Codice Etico e Modello

Sportswear intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo

svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e tutti i Paesi in cui opera direttamente o per il tramite delle Controllate e Collegate estere del Gruppo.

A tale fine, il Gruppo si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", di regole comportamentali e di valori che il Gruppo riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con la Società o con il Gruppo nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da Sportswear e dalle altre società del Gruppo, che sono riconosciute, accettate e condivise, dirette a diffondere una solida integrità etica e una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

6.5 _ Percorso metodologico di definizione del Modello

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche. Detto documento è gestito dalla Funzione Human Resources.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Direttori e Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società dalla Direzione Accounting Finance Control Tax, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate le aree aziendali a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento,

sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "processi strumentali").

6.5.1 _ Mappatura delle attività a Rischio-Reato della Società

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Direttori di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a marzo 2014;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Sportswear. Detto documento è custodito presso la sede della Società, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate, le c.d. "attività sensibili", i.e. attività aziendali potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione degli illeciti.

6.5.2 _ Processi strumentali

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali, ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

- Acquisti di beni, servizi e consulenze;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari, formazione del bilancio e rapporti con gli Organi di Controllo;
- Gestione dei rapporti con la P.A. e dei finanziamenti pubblici;
- Selezione ed assunzione del personale;
- Gestione della produzione, delle lavorazioni secondarie e della commercializzazione dei prodotti;
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs.81/2008;
- Gestione dell'infrastruttura tecnologica;
- Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi produttivi;
- Gestione sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;
- Tutela della proprietà intellettuale ed industriale.

6.5.3 _ Protocolli

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a Rischio-Reato del Gruppo e dei relativi processi strumentali, Sportswear, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha adottato un protocolli operativi di comportamento (di seguito, i "Protocolli"), a presidio dei processi a rischio.

I suddetti Protocolli, individuati al paragrafo "Protocolli operativi di controllo" del presente Modello, contengono in sostanza la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio individuati, declinando un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività aziendale e del relativo sistema di controllo (di cui al successivo paragrafo).

Allo scopo di consentire il controllo ex ante nonché la ricostruzione ex post di ciascun processo decisionale aziendale e delle relative fasi, i Protocolli contemplano specifici e omogenei principi il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività aziendali e, segnatamente:

- Principi di legalità;
- Principi di obiettività, coerenza e completezza;
- Principi di segregazione dei compiti;
- Principi di documentabilità, tracciabilità e verificabilità.

Detti Protocolli, inoltre, possono avere riferimenti a procedure aziendali relative allo specifico ambito da essi

regolato, in cui sono declinate modalità operative di maggior dettaglio.

Ciascun protocollo costituisce regola di condotta aziendale e forma parte essenziale del presente Modello.

6.6 _ Sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse, ove possibile.

In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- i sopra menzionati protocolli operativi di comportamento;
- il sistema di procedure aziendali;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (cosiddetta segregazione dei compiti);

- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni, è rimessa a ciascuna Direzione/funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente nella Società prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole Direzioni/funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti.

PARTE SPECIALE

7 _ Rischi-reato rilevanti, attività sensibili e principi di comportamento

Nella presente Parte Speciale, dopo una breve introduzione sui reati rilevanti nell'ambito aziendale di Sportswear S.p.A., vengono descritte le specifiche norme di comportamento e le procedure da utilizzare nell'esecuzione dell'attività aziendale nelle aree a rischio.

7.1 _ Reati in tema truffa ai danni dello Stato e di erogazioni pubbliche

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Malversazione a danno dello Stato**, art. 316 bis c.p.;
- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**, art. 316 ter c.p.;
- **Truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico di Comunità Europee**, art. 640, comma 2, n.1 c.p.;
- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**, art. 640 bis c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione del finanziamento conseguito in termini di modalità di utilizzo dello stesso;
- Predisposizione, sottoscrizione e trasmissione della documentazione per la richiesta del finanziamento e/o della documentazione di rendicontazione in merito all'utilizzo dei fondi ottenuti;
- Espletamento degli adempimenti doganali previsti nell'ambito delle attività di import/export di filati, tessuti, semilavorati e prodotti finiti;
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici ai fini dell'espletamento degli adempimenti necessari all'organizzazione di eventi promozionali nonché di sviluppo e gestione di campagne pubblicitarie/di comunicazione, anche in occasione di visite e ispezioni da parte degli enti preposti;
- Richiesta dei provvedimenti amministrativi necessari per l'avvio dei lavori di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di tutti gli immobili di proprietà e gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti nell'ambito;
- Gestione dei rapporti con Funzionari degli Enti finanziatori, per il conseguimento di finanziamenti;

- Gestione dei rapporti con i Pubblici Ufficiali in occasione di verifiche circa il rispetto dei presupposti e delle condizioni richieste dalla normativa vigente per le assunzioni agevolate;
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con i Funzionari degli Enti competenti in materia di adempimenti societari.

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001.

In linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare le decisioni dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione in maniera impropria e/o illecita.

In particolare, è fatto loro divieto di:

- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errori di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata dalla Società;
- omettere informazioni dovute alla Pubblica Amministrazione al fine di orientarne a proprio favore le decisioni;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali e/o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, quali ad esempio contributi, finanziamenti o altre agevolazioni.

7.2 _ Reati informatici

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria**, art. 491-bis c.p.;
- **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico**, art. 615-ter c.p.;
- **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici**, art. 615-quater c.p.;
- **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico**, art. 615 quinquies c.p.;
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici**, art. 635-bis c.p.;
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità**, art. 635-ter c.p.;
- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici**. l'art. 635-quater c.p.;

- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità,**
l'art. 635-quinquies c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Falsificazione di documenti informatici relativi ad esempio a rendicontazione in formato elettronico di attività e/o a attestazioni elettroniche di qualifiche o requisiti della Società;
- Accesso e modifica dei dati contenuti nelle banche dati elettroniche, nei sistemi gestionali e di produzione, etc;
- Gestione della sicurezza logica dei sistemi informativi aziendali.

Principi di comportamento

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale:

- il personale può accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali e dei terzi;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informatico aziendale o altrui;
- il personale conserva i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
- il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- l'amministratore di sistema è munito di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;

- il server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
- i dispositivi telematici di instradamento sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- il server e i laptop aziendali sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione.

7.3 _ Delitti di criminalità organizzata

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, è risultato astrattamente configurabile nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. il seguente reato:

- **Associazione per delinquere**, art. 416 c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione delle attività di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti derivanti dall'attività produttiva, anche tramite l'affidamento delle attività a Società terze;
- Acquisto di macchinari, parti di impianti o ricambi anche in occasione di ampliamento della linea produttiva.

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto obbligo di:

- accertarsi, attraverso i mezzi disponibili, dell'onorabilità e affidabilità dei fornitori/clienti e dei partner in affari (commerciali e finanziari), attraverso l'acquisizione di informazioni sul legale rappresentante, sugli amministratori e sui soci, in base alla tipologia societaria, nonché acquisizione di dati pubblici inerenti indici di pregiudizialità (es. protesti, pendenza di procedure concorsuali).

In particolare, è fatto divieto di:

- associarsi in qualsiasi forma per perseguire finalità non consentite dalla legge;
- effettuare operazioni che possano presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto

ovvero che possano determinare l'instaurazione o il mantenimento di rapporti con profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità e/o della reputazione delle controparti.

7.4 _ Reati in materia di Corruzione verso la Pubblica Amministrazione ed induzione a fare o promettere utilità

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Corruzione per un atto d'ufficio**, art. 318 c.p.;
- **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**, art. 319 c.p.;
- **Circostanze aggravanti**, art. 319-bis;
- **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio**, art. 320 c.p.;
- **Pene per il corruttore**, art. 321 c.p.;
- **Istigazione alla corruzione**, art. 322 c.p.;
- **Induzione indebita a dare o promettere utilità**, art. 319 quater c.p.;
- **Corruzione in atti giudiziari**, art. 319 ter.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione dei rapporti di «alto profilo» con Funzionari, Soggetti Istituzionali e altri Soggetti Pubblici;
- Gestione dei rapporti con i Funzionari Pubblici competenti (es. Autorità Doganali, Autorità portuali, Capitanerie di Porto, Guardia di Finanza, CCIAA) in caso di verifiche e ispezioni;
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici ai fini dell'espletamento degli adempimenti necessari all'organizzazione di eventi promozionali, nonché di sviluppo e gestione di campagne pubblicitarie di comunicazione, anche in occasione di visite e ispezioni, da parte degli enti preposti;
- Gestione delle autorizzazioni richieste all'Amministrazione Comunale per lo scarico delle acque reflue industriali,
- Gestione dei rapporti con le Autorità di controllo in materia di tutela della sicurezza e salute sul lavoro;
- Rapporti con i Funzionari della Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate e gli altri Enti competenti in materia fiscale, tributaria e societaria, anche in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti;
- Rapporti con i Funzionari dell'A.R.P.A. (Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Aziendale) in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti in materia ambientale;

- Gestione dei rapporti con funzionari competenti (es. INPS, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro, Ufficio per l'impiego ecc.) per l'osservanza degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento in materia di assunzione e gestione del personale dipendente;
- Gestione dei rapporti con i Pubblici Ufficiali in occasione di verifiche circa il rispetto dei presupposti e delle condizioni richieste dalla normativa vigente per le assunzioni agevolate;
- Rapporti con i Funzionari Pubblici competenti quali Carabinieri appartenenti al Comando per la tutela della biodiversità e dei parchi (precedentemente Nucleo Operativo CITES appartenente al Corpo Forestale dello Stato) in fase di verifica degli adempimenti CITES;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Selezione e assunzione del personale dipendente;
- Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti di acquisto di beni, servizi e consulenze;
- Gestione sponsorizzazioni, donazioni ed omaggi;
- Gestione dei rapporti con Funzionari degli Enti Pubblici finanziatori, nazionali e sovranazionali (e.g., Provincia, Regione, Comunità Europea), per il conseguimento di finanziamenti;
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con i Funzionari degli Enti competenti in materia di adempimenti societari (ad es. Tribunale, la CCAA e l'Ufficio del Registro delle Imprese);
- Gestione dei rapporti con i giudici competenti, con i loro consulenti tecnici e con i loro ausiliari, nell'ambito delle cause.

Principi di comportamento

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse di Sportswear, intrattengano rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o delle Autorità di Vigilanza o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o estere (di seguito, "Rappresentanti della Pubblica Amministrazione").

In linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare le decisioni dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione in maniera impropria e/o illecita.

In particolare, è fatto loro divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione per ottenere benefici in favore della Società;
- promettere e/o offrire e/o corrispondere ai Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per la Società;
- offrire e/o corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche

- commerciali e/o di cortesia e/o, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- favorire, nei processi di assunzione o di acquisto, dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti dietro specifica segnalazione dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione, in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per la Società;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errori di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata dalla Società;
- omettere informazioni dovute alla Pubblica Amministrazione al fine di orientarne a proprio favore le decisioni;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali e/o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, quali ad esempio contributi, finanziamenti o altre agevolazioni;
- destinare erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici a scopi diversi da quelli per cui erano originariamente stati richiesti e destinati;
- ciascun responsabile è tenuto all'archiviazione dei flussi informativi da e verso la Pubblica Amministrazione nell'ambito della propria attività, inclusa la copia di quella trasmessa agli uffici competenti in via telematica;
- in caso di visite ispettive da parte di Enti Pubblici, è responsabilità dei soggetti delegati in qualità di procuratori speciali della Società garantire il corretto svolgimento delle attività di verifica o ispezione, eventualmente delegando altri Responsabili di Funzione competenti nelle attività oggetto di verifica. Il Soggetto Responsabile, o il suo delegato, dopo aver accertato lo scopo dell'ispezione, presiede alle verifiche, con il supporto di altro personale specializzato. Durante la fase di accertamento/ispezione, il Soggetto Responsabile, o il suo delegato, mette a disposizione dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione tutta la documentazione e le informazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività, e stila l'elenco dei documenti/oggetti/locali oggetto di ispezione o sequestrati, nonché di eventuali documenti fotocopiati. Il Soggetto Responsabile si assicura della verbalizzazione dell'Ispezione.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità Amministrative Indipendenti sono gestiti esclusivamente da persone munite di idonei poteri o da coloro che siano da queste formalmente delegati, e in ogni caso del rispetto delle procedure aziendali che regolano detta specifica materia.

É fatto obbligo ai Destinatari che, per conto di Sportswear, intrattengano rapporti con l'autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali anche in detti rapporti.

7.5 _ Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede**, art. 457 c.p.;
- **Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni**, art. 473 c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Sviluppo dell'idea creativa del prodotto;
- Attività di sviluppo, registrazione e rinnovo di marchi e brevetti (ad esempio modelli ornamentali, nominativi, marchi, etc.) nonché gestione degli adempimenti con l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM).

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione della fattispecie di reato sopra descritte:

- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore alla soglia prevista dalla normativa antiriciclaggio vigente;
- emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori alla soglia prevista dalla normativa antiriciclaggio vigente che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.;
- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e/o in favore di società off-shore, salvo autorizzazione scritta da parte della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo;
- effettuare pagamenti e/o trasferimenti di denaro su conti correnti cifrati, anonimi o aperti presso istituti di credito privi di insediamento fisico;
- effettuare pagamenti nei confronti di soggetti che abbiano sede in paesi definiti "non cooperativi" secondo le indicazioni di Banca d'Italia;
- acquistare beni e/o servizi a fronte del pagamento di corrispettivi anormalmente inferiori rispetto al valore di mercato del bene o del servizio.

- inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la garanzia da parte degli stessi e di eventuali loro sub-fornitori, di non ledere, nell'ambito dell'attività svolta, i diritti dei terzi;
- predisposizione di idonee procedure atte a verificare che i prodotti in fase di elaborazione per la produzione e/o la commercializzazione non siano oggetto di tutela brevettuale o di marchi già in essere;
- predisposizione di idonee procedure atte ad impedire la commercializzazione di prodotti con segni distintivi contraffatti e/o con segni mendaci tali da trarre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- tenere riunioni periodiche che coinvolgano tutte le Direzioni/Funzioni coinvolte nel processo creativo al fine di valutare l'esistenza di eventuali titoli di proprietà di terzi relativamente ai prodotti oggetto di successiva produzione e commercializzazione.

7.6 _ Delitti contro l'industria e il commercio

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Frode nell' esercizio del commercio**, art. 515 c.p.;
- **Vendita di prodotti industriali con segni mendaci**, art. 517 c.p.;
- **Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale**, art. 517 ter c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione delle schede tecniche di prodotto (e della sottostante distinta base di prodotto) e delle etichette, compresa la traduzione in lingua estera;
- Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti di acquisto di beni, servizi e consulenze;
- Gestione delle attività e dei rapporti con Enti Privati, in rappresentanza anche di Enti stranieri, per l'ottenimento delle certificazioni del prodotto necessarie ad attestare particolari caratteristiche;
- Gestione della commercializzazione dei prodotti tramite il sito aziendale (modalità e-commerce);
- Sviluppo dell'idea creativa del prodotto.

Principi di comportamento

Le seguenti regole comportamentali si applicano ai Destinatari che nello svolgimento delle proprie attività sono, a qualunque titolo, designati o incaricati nelle attività di ideazione, produzione e commercializzazione

dei prodotti:

- predisporre idonee procedure di controllo attraverso l'inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la garanzia da parte degli stessi di non ledere, nell'ambito dell'attività svolta, i diritti dei terzi;
- inserire clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la responsabilità di questi ultimi anche per l'operato di eventuali sub-fornitori;
- predisporre controlli sulla qualità, provenienza, caratteristiche e origine dei prodotti oggetti di successiva commercializzazione.

7.7 _ Reati societari e Corruzione tra Privati

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **False comunicazioni sociali**, art. 2621 c.c.;
- **Fatti di lieve entità**, art. 2621-bis c.c.;
- **Impedito controllo**, art. 2625 c.c.;
- **Indebita restituzione dei conferimenti**, art. 2626 c.c.;
- **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve**, art. 2627 c.c.;
- **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante**, art. 2628 c.c.;
- **Operazioni in pregiudizio dei creditori**, art. 2629 c.c.;
- **Formazione fittizia del capitale**, art. 2632 c.c.;
- **Corruzione tra privati**, art. 2635 c.c.;
- **Istigazione alla corruzione tra privati**, art. 2635 bis c.c.;
- **Illecita influenza sull'assemblea**, art. 2636 c.c.;
- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza**, art. 2638 c.c.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione della contabilità generale;
- Raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della bozza di Bilancio Civilistico e Consolidato;
- Rapporti con il Collegio Sindacale, relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa/contabile e sul Bilancio d'Esercizio/Consolidato e con i Soci nelle attività di verifica della gestione;
- Tenuta delle scritture contabili e dei Libri Sociali;

- Collaborazione e supporto all'Organo Amministrativo nello svolgimento delle attività di ripartizione degli utili di esercizio, delle riserve e restituzione dei conferimenti, nonché per l'effettuazione delle operazioni di incremento/riduzione del capitale sociale o di altre operazioni su azioni o quote sociali o della società controllante;
- Gestione delle attività e dei rapporti con Enti Privati, in rappresentanza anche di Enti stranieri, per l'ottenimento delle certificazioni del prodotto necessarie ad attestare particolari caratteristiche;
- Gestione del rapporto commerciale con i buyer per l'ottenimento di maggiore visibilità del prodotto all'interno degli Stores;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Selezione e assunzione del personale dipendente;
- Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti di acquisto di beni, servizi e consulenze.
- Gestione dei rapporti con Funzionari degli Enti finanziatori per il conseguimento di finanziamenti;
- Gestione sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;
- Definizione e gestione degli accordi commerciali con il provider del sito e-commerce della Società;
- Gestione dei rapporti con parti terze per la definizione di situazioni pre-contenziose o di contenziosi intrapresi nei confronti della Società;
- Attività di sviluppo, registrazione e rinnovo di marchi e brevetti (ad esempio modelli ornamentali, nominativi, marchi, etc.) nonché gestione degli adempimenti con l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM);
- Predisposizione della documentazione che sarà oggetto di discussione e delibera in Assemblea e gestione dei rapporti con tale Organo Sociale;
- Gestione dei rapporti e delle informazioni dirette alle Autorità Pubbliche di Vigilanza e alle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti.

Principi di comportamento in relazione ai Reati Societari

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

Ai Destinatari è fatto obbligo di:

- archiviare la documentazione di supporto alle registrazioni contabili in modo che sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e

delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- osservare le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- relativamente alle modalità di gestione della piccola cassa, rispettare i limiti massimi di spesa e le tipologie di spesa/categorie merceologiche ammesse al rimborso a mezzo cassa.

La Funzione Accounting Finance Control Tax ha inoltre l'obbligo di elaborare e comunicare il calendario di chiusura a tutti i soggetti Responsabili di Funzione/Direzione che forniscono informazioni strumentali alla chiusura contabile.

Eventuali variazioni nelle attività o nelle scadenze, entro i limiti previsti dalla legislazione italiana in merito all'approvazione del Bilancio Civilistico, sono comunicate ai soggetti coinvolti da parte del Responsabile della Funzione Accounting Finance Control Tax. Parimenti, eventuali modifiche alla tempistica, richieste dalle Funzioni/Direzioni coinvolte devono essere prontamente comunicate e concordate con la stessa.

È responsabilità della Funzione Accounting Finance Control Tax monitorare la tempestività e la completezza dei dati contabili presenti a sistema e, nel caso, di sollecitare formalmente le Funzioni aziendali ritardatarie nella trasmissione delle informazioni contabili richieste.

Ai Destinatari è fatto divieto di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti al vero, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti o liberare dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere quote della Società, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere ad aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo quote per un valore inferiore al loro valore nominale;
- porre in essere comportamenti che impediscano, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, ovvero ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e

di revisione da parti del socio e del Collegio Sindacale.

Principi di comportamento in relazione alla Corruzione tra Privati

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse di Sportswear, intrattengano rapporti con clienti, distributori, società di certificazione, fornitori e qualsiasi Ente di natura privatistica (di seguito "soggetti terzi").

In linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare le decisioni dei soggetti terzi alla Società in maniera impropria e/o illecita.

In particolare, è fatto loro divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di soggetti terzi alla Società per ottenere benefici in favore della Società;
- promettere e/o offrire e/o corrispondere a soggetti terzi alla Società, direttamente o indirettamente, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per Sportswear;
- offrire e/o corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e/o, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio dei soggetti terzi alla Società;
- effettuare pagamenti o riconoscere altre utilità a collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione in un rapporto contrattuale in essere;
- favorire, nei processi di assunzione o di acquisto, dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti dietro specifica segnalazione di soggetti terzi alla Società, in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per Sportswear;
- proporre l'effettuazione di un pagamento o il riconoscimento di un'altra utilità a proprio favore a collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione in un rapporto contrattuale in essere.

7.8 _ Delitti contro la personalità individuale

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**, art. 603 bis c.p.

L'attività e il processo a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione delle attività produttive affidate a fornitori terzi (conto lavoro).

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001.

Con particolare è fatto obbligo di:

- identificare ruoli, responsabilità e presidi di controllo volti ad assicurare una corretta gestione delle attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera, che deve essere effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di avviamento al lavoro di minori e nel rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali;
- verificare le condizioni lavorative dei dipendenti delle controparti con cui il Gruppo interagisce è condotta tramite la richiesta di DURC, che deve essere effettuata per forniture e servizi affidati sia a mezzo di procedura di gara, sia direttamente.

In particolare, è fatto divieto di:

- instaurare e/o proseguire rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni sfruttamento. Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:
 - la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali applicabili o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
 - la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
 - la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
 - la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

7.9 _ Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Omicidio colposo**, art. 589 c.p.;
- **Lesioni personali colpose**, art. 590 c.p.

L'attività e il processo a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Espletamento e gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e

- successive modifiche e integrazioni (D. Lgs 106/09 Decreto correttivo), anche con riferimento all'art. 26 in relazione ai rapporti di appalto continuativi, relativi alla fornitura di servizi connessi alla gestione della logistica e del magazzino nonché in caso di eventi/shooting.

Principi di comportamento

La Società promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nelle proprie sedi richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza aziendale di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe e procure ricevute e alle procedure adottate in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") relativo alle sedi e stabilimenti.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 81/2008 come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza, è fatto obbligo di:

- ai soggetti aziendali (Datore di Lavoro) e alla Direzioni e Funzioni aziendali a vario titolo coinvolte nella gestione della sicurezza di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle procure o deleghe ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società o eletti dal personale ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (quali ad es. il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli Addetti al Primo Soccorso, i Medici competenti, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai Preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società, e di osservare le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni aziendali:

Ogni comportamento contrario alle regole di sicurezza sul lavoro adottate dalla Società è sanzionato, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni della normativa in materia di rapporti di lavoro.

7.10 _ Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Ricettazione**, art. 648 c.p.;
- **Riciclaggio**, art. 648-bis c.p.;
- **Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, art. 648-ter c.p.;
- **Autoriciclaggio**, art. 648-ter.1 c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Rapporti con i fornitori e gestione degli acquisti di materie prime, semilavorati e componenti e prodotti finiti;
- Acquisto di macchinari, parti di impianti o ricambi anche in occasione di ampliamento della linea produttiva;
- Gestione della commercializzazione dei prodotti tramite il sito aziendale (modalità e-commerce);
- Gestione delle procedure di rimborso dei prodotti venduti con modalità e-commerce;
- Gestione della contabilità generale;
- Pagamenti intercompany e gestione dei finanziamenti infragruppo;
- Gestione delle attività di chiusura dei conti e predisposizione del fascicolo di Bilancio;
- Gestione della fiscalità;
- Gestione delle operazioni di movimentazione dei conti correnti bancari della Società;

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore alla soglia prevista dalla normativa antiriciclaggio vigente;

- emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori alla soglia prevista dalla normativa antiriciclaggio vigente che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.;
- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e/o in favore di società off-shore, salvo autorizzazione scritta da parte della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo;
- effettuare pagamenti e/o trasferimenti di denaro su conti correnti cifrati, anonimi o aperti presso istituti di credito privi di insediamento fisico;
- effettuare pagamenti nei confronti di soggetti che abbiano sede in paesi definiti "non cooperativi" secondo le indicazioni di Banca d'Italia;
- acquistare beni e/o servizi a fronte del pagamento di corrispettivi anormalmente inferiori rispetto al valore di mercato del bene o del servizio.

7.11 _ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica**, art. 171 L. 633/1941;
- **Reati in materia di software e banche dati**, art. 171-bis L. 633/1941;
- **Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche**, art 171-ter L. 633/1941;
- **Violazioni nei confronti della SIAE**, art. 171 septies L. 633/1941.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Riproduzione e diffusione al pubblico di contenuti audio-visivi e tutelati dal diritto di autore attraverso supporti video, radio durante l'organizzazione di eventi promozionali quali, a titolo esemplificativo campagne pubblicitarie/di comunicazione, sfilate ed inaugurazione di punti vendita;
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici ai fini dell'espletamento degli adempimenti necessari all'organizzazione di eventi promozionali nonché di sviluppo e gestione di campagne pubblicitarie/ di comunicazione, anche in occasione di visite ed ispezioni da parte degli enti preposti;
- Gestione della riproduzione e diffusione all'interno dei sistemi informativi aziendali di opere tutelate dal diritto di autore e dei software assoggettati a licenze.

Principi di comportamento

Oltre a quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, i seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 novies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto divieto di:

- installare ed utilizzare software (programmi) non approvati dalla Società e non correlati con l'attività professionale espletata da parte dei Destinatari e degli utilizzatori;
- installare ed utilizzare, sui sistemi informatici della Società, di software (c.d. "P2P", di files sharing o di instant messaging) mediante i quali è possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete Internet ogni tipologia di files (quali filmati, documentazioni, canzoni, dati etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della Società;
- utilizzare software privi delle necessarie autorizzazioni/ licenze;
- utilizzare e, in particolare, diffondere e/o trasmettere, attraverso canali di diffusione (i.e. televisivi), siti internet o altri strumenti telematici, opere di terzi tutelate dal diritto d'autore in mancanza di accordi contrattuali formalizzati per iscritto con i relativi titolari per lo relativo sfruttamento economico delle stesse;
- utilizzare e, in particolare, diffondere e/o trasmettere, attraverso canali di diffusione (i.e. televisivi), siti internet o altri strumenti telematici, opere di terzi tutelate dal diritto d'autore in violazione dei termini e delle condizioni previste in detti accordi;
- riprodurre o duplicare i supporti in cui dette opere sono contenute, senza averne acquisiti i relativi diritti;
- duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma programmi e files se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati;
- riprodurre di CD e più in generale di supporti sottoposti a licenza d'uso.

In caso di dubbi circa l'esistenza del diritto di sfruttamento economico dell'opera, ovvero in caso di dubbi in merito alle relative condizioni o termini di sfruttamento, è fatto obbligo, prima di procedere all'utilizzo, di richiedere le necessarie informazioni alla Funzione E.D.P. e alla Funzione Intellectual Property Management.

L'erroneo utilizzo di un'opera di terzi tutelata dal diritto d'autore, impropriamente trasmessa o diffusa, dovrà essere immediatamente segnalato alla Funzione Intellectual Property Management, affinché sia avviato il piano di azione più opportuno.

7.12 _ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, è risultato astrattamente configurabile nel contesto

aziendale di Sportswear S.p.A. il seguente reato:

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, art. 377 bis c.p.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione dei rapporti con i giudici competenti, con i loro consulenti tecnici e con i loro ausiliari, nell'ambito delle cause di varia natura o dei relativi ricorsi (civile, penale, amministrativo, giuslavoristico e tributario) con particolare riferimento alla nomina degli esterni;
- Gestione dei rapporti con i soggetti indagati o imputati in un procedimento penale.

Principi di comportamento

La Società condanna ogni condotta che possa, in qualsivoglia modo, integrare, direttamente o indirettamente, il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.

In particolare è fatto divieto di:

- promettere o offrire erogazioni in denaro o di altra utilità a favore di soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari al fine di indurli ad occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società;
- indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nel corso di un procedimento penale, attraverso minaccia o violenza (coazione fisica o morale) al fine di occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società.

Infine, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- i rapporti con le autorità giudiziarie di qualsiasi ordine o grado, devono essere gestiti dai soggetti responsabili identificati ed adeguatamente procurati dalla Società;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. legali, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute.

7.13 _ Reati ambientali

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati astrattamente configurabili nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. i seguenti reati:

- **Attività di gestione di rifiuti non autorizzata anche in concorso con società terze cui viene affidato il servizio**, art. 256 D. Lgs. 152/2006;
- **Traffico illecito di rifiuti anche in concorso con società terze cui viene affidato il servizio**, art. 259 D. Lgs. 152/2006);

- **Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari**, art. 258 D. Lgs. 152/2006);
- **Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera**, art. 279 D. Lgs. 152/2006);
- **Reati in materia di ozono e atmosfera**, art. 3 L. 549/1993;
- **Sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue**, art. 137 D. Lgs. 152/2006;
- **Inquinamento ambientale**, art. 452 bis c.p.;
- **Disastro ambientale**, art. 452 quater c.p.;
- **Delitti colposi contro l'ambiente**, art. 452 quinquies c.p.;
- **Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione**, art. 1 - 3 bis, 6 L. 150/1992.

Le attività e i processi a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Gestione delle attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, ed intermediazione di rifiuti (generati da tutti i siti aziendali) anche tramite l'affidamento delle attività a società terze;
- Gestione delle comunicazioni e degli adempimenti, anche telematici, verso gli Enti Pubblici nell'ambito delle attività legate alla gestione del trasporto rifiuti;
- Espletamento degli adempimenti disposti dall'Autorità in materia di emissioni in atmosfera - anche in riferimento agli autocontrolli previsti dalla legge in presenza di autorizzazioni;
- Attività legate alla gestione e manutenzione degli impianti contenenti sostanze lesive dell'ozono stratosferico;
- Gestione degli smaltimenti di acque reflue industriali derivanti dall'attività produttiva e di stabilimento;
- Gestione delle attività produttive ed in particolar modo della tintoria presso la sede di Ravarino (MO);
- Produzione e commercializzazione di materiale soggetto a CITES.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto obbligo di:

- assicurarsi che i certificati di analisi dei rifiuti riportino informazioni corrette e veritiere sulla natura,

composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti stessi;

- verificare che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D. Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, dichiarino e diano, in ogni caso, evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, anche attraverso l'acquisizione e la verifica delle comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale da questi effettuate o acquisite a norma di legge, astenendosi dall'avviare rapporti con i fornitori che non offrano garanzie di onorabilità e serietà professionale;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali i fornitori si impegnino nei confronti della Società a mantenere valide ed efficaci per l'intera durata del rapporto contrattuale le autorizzazioni prescritte dalla normativa per lo svolgimento dell'attività di gestione dei rifiuti;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali la Società possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse;
- aggiornare periodicamente l'archivio delle autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni acquisite dai fornitori terzi e segnalare tempestivamente alla funzione preposta ogni variazione riscontrata;
- adottare tutte le misure necessarie ad evitare un aumento anche temporaneo delle emissioni in atmosfera;
- assicurarsi che i fornitori di servizi che operano presso la società conoscano e rispettino le procedure aziendali in materia ambientale.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee, in violazione delle procedure aziendali;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- effettuare o predisporre attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- falsificare o alterare il certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione;
- falsificare o alterare qualsiasi documento da sottoporre a Pubbliche Amministrazioni o Autorità di controllo ovvero omettere di comunicare tempestivamente informazioni o dati su fatti o circostanze che possano compromettere la salute pubblica;

- astenersi dall'intrattenere rapporti con gestori di rifiuti che, sulla base di notizie acquisite possano non dare garanzia di serietà nella conduzione degli affari;
- violare i valori limite di emissione o le prescrizioni stabilite dall'autorizzazione all'esercizio dello stabilimento e superare i valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa;
- omettere, falsificare o alterare i dati relativi alle emissioni in atmosfera prodotte dagli impianti nell'ambito dell'esercizio dell'attività produttiva;
- impedire l'accesso agli insediamenti da parte dei soggetti incaricati ed autorizzati al controllo.

7.14 _ Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, è risultato astrattamente configurabile nel contesto aziendale di Sportswear S.p.A. il seguente reato:

- **Impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare**, art. 22 comma 12 bis T.U. sull'immigrazione.

L'attività e il processo a rischio-reato identificati come a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto sono di seguito riepilogati:

- Assunzione e gestione del personale dipendente extra-comunitario, con riferimento alle seguenti attività:
 - richiesta e verifica del permesso di soggiorno;
 - monitoraggio e rinnovo del permesso di soggiorno;
 - verifica dei limiti di età;
 - verifica delle condizioni di lavoro.

Principi di comportamento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di cui all'art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, è fatto obbligo di:

- effettuare tutti gli adempimenti con gli Enti Pubblici competenti previsti da legge per l'assunzione di personale extracomunitario;
- verificare puntualmente la posizione di regolare permesso di soggiorno del neoassunto e/o il rinnovo del permesso di soggiorno secondo i termini di scadenza indicati dalla legge.

8 _ Protocolli operativi di controllo [omissis]