Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Intersport Italia S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di

Intersport Italia S.p.A. in data 07/07/2026

PARTE GENERALE

Indice

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 – PARTE GENERALE – 5

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ 5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni 5
1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto 7
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI INTERSPORT ITALIA S.P.A. 9
2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business, nonché accenni all'articolazione degli uffici/direzioni 9
2.2 Gli obiettivi perseguiti da Intersport Italia S.p.A. con l'adozione del Modello 9
2.3 Le finalità del Modello e i principi fondamentali 10
2.4 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico 13
2.5 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso 13
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 15
3.1 Premessa 15
3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV 17
3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 18
3.4 Reporting dell'Organismo di vigilanza verso gli Organi Societari 20
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20
3.6 Il Sistema di Whistleblowing 23
3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza 23
4 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 24
4.1 Principi generali 24
4.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio 25
4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti 25
4.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale 25
4.3.2 Personale dipendente in posizione dirigenziale 26
4.4 Amministratori 26
4.5 Collegio Sindacale 26
4.6 Terzi: collaboratori e consulenti esterni 26
4.7 Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("whistleblowing") 27
5 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 28

Destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della società Intersport Italia S.p.A. (di seguito la "Intersport" o la "Società") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua Direzione / Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito, anche, gli "Amministratori"), anche di fatto;

- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche, i "Sindaci");

- i dirigenti, i quadri e i dipendenti con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, "Dirigenti" o "Dipendenti" o "Personale");

- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere; di seguito, anche, "Destinatari terzi").

Le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai Destinatari terzi idonea informativa in relazione all'adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La Società invita, inoltre, i Destinatari terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico del Gruppo, pubblicato sul sito internet.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale –

1 La responsabilità amministrativa delle società

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*).

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita cioè ai risultati effettivi della sua condotta (cioè ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell'Ente stesso.

Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

(a) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);

(b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001**)**;
(c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
(d) falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
(e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. D.Lgs. 231/2001);
(f) reati societari (articolo 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
(g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
(h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1 del D.Lgs. 231/2001);
(i) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
(j) reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del D.Lgs. 231/2001);
(k) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001);
(l) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del D.Lgs. 231/2001);
(m) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-octies 1 del D.Lgs. 231/2001);
(n) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (articolo 25-octies.2 del D.lgs. 231/2001)
(o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
(p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
(q) reati ambientali **(**art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
(r) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
(s) razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001);
(t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001);
(u) reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
(v) contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001);
(w) delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies);
(x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies);
(y) delitti contro gli animali (articolo 25-undevicies del D.lgs. 231/2001);
(z) reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146).

A tal proposito, al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (in seguito anche "Modello" o "Modello 231" o "Documento") è allegato un documento contenente l'elenco di tutti i reati rilevanti previsti del Decreto ("**Allegato 1 – Elenco dei reati ex D.Lgs. 231/01**").

Nell'ipotesi in cui i soggetti menzionati nel primo paragrafo del presente capitolo commettano uno dei reati indicati in precedenza, o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.
A mente dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".
La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.
Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici processi diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Intersport Italia S.p.A.

2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business, nonché accenni all'articolazione degli uffici/direzioni

Intersport International è un'azienda internazionale con quartier generale in Svizzera, in Italia Intersport svolge l'attività di centrale d'acquisto nonché network di vendita nel settore dell'abbigliamento e articoli sportivi in favore di circa 450 negozi affiliati dislocati sul territorio.
La Società risulta controllata al 98,6% da Cisalfa Sport S.p.A.

Il modello di Governance della Società è conforme alle disposizioni del Codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria.

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, con la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del business e la definizione degli assetti organizzativi.

2.2 Gli obiettivi perseguiti da Intersport Italia S.p.A. con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti. In linea con tali orientamenti, intende adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/2001 e alle Linee Guida applicabili, integrandolo con quanto previsto dagli altri elementi a presidio del governo dell'impresa e in adeguamento alle *best practices* nazionali e internazionali.

A tal fine, sebbene prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta una fase essenziale di un progetto articolato volto alla costruzione di un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori. La convinzione è che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.3 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

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

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il Modello di Intersport è stato, dunque, strutturato a partire dagli specifici rischi reato potenziali che caratterizzano il business e i processi aziendali della stessa, individuati e valutati attraverso un risk assessment specifico, strutturato ispirandosi e attuando i più aggiornati e riconosciuti standard di riferimento.

Fra questi, si menziona in particolar modo il documento "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emesso da Confindustria che risponde a quanto disposto all'interno dell'art. 6 del Decreto, ossia che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Intersport, pertanto, nella definizione e nel successivo aggiornamento del proprio Modello 231 ha provveduto coerentemente con le fasi fondamentali indicate nelle Linee Guida di Confindustria, in:

- una prima fase focalizzata nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Così operando, ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida applicabili, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- a definire presidi di controllo specifici nei casi in cui sia stata rilevata un'ipotesi di rischio, individuando l'insieme di regole e misure ritenute più idonee a governare il profilo di rischio emerso, anche sulla base delle indicazioni fornite dai soggetti responsabili delle relative attività operative.

Il sistema dei controlli interni di Intersport è altresì costituito da un insieme di regole, procedure e assetti organizzativi finalizzati ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferme restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere, con il fine di garantire:

- il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti
- l'affidabilità delle informazioni finanziarie
- la salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
    - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
    - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
    - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
    - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
    - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
    - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti sono ritenuti dalla Società idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

La struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale
Il Modello 231 di Intersport Italia S.p.A. è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. Si precisa che risultano essere parte integrante del Modello anche i seguenti documenti:

- Elenco dei reati (Allegato 1);
- Mappa aree a rischio e attività sensibili (Allegato 2).

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231, con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del Personale, alla diffusione del Modello, al Sistema disciplinare ed alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La Parte Speciale descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per Intersport Italia S.p.A. ad esito delle attività di risk assessment:

- le Funzioni aziendali e le relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi generali di comportamento applicabili;
- i principi di controllo in essere a presidio dei rischi.

2.4 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenuti nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dal Gruppo Cisalfa, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Il suddetto Codice Etico sancisce una serie di valori, linee guida e criteri di comportamento che la Società riconosce come propri e di cui richiede il rispetto sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti che eventuali terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso costituisce parte integrante del Modello 231 di Intersport.

2.5 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- Innovazioni e modifiche normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".

Ulteriori future modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, saranno rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3 L'Organismo di Vigilanza

3.1 Premessa

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, e nel rispetto dei requisiti di cui lo stesso deve dotarsi, e di seguito richiamati, il Consiglio di Amministrazione di Intersport ha identificato un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, composto da tre membri dei quali uno con funzioni di Presidente.

In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

La nomina deve prevedere:

- la durata dell'incarico,
- un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.
L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Onorabilità

Si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità, esemplificati di seguito e in ogni caso, a pena di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico, devono attestare, al momento della nomina e annualmente, di:

- non avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso, con componenti dell'Organo decisionale della Società, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione né dei revisori incaricati da quest'ultima, né tra di loro;
- non essere portatori di conflitti di interesse anche potenziali con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza, né di coincidenze di interessi con la Società esorbitanti da quelli ordinari del rapporto di lavoro dipendente o del rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non essere stati dichiarati interdetti, inabilitati o falliti;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1965, n. 1423 "Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità", o della legge 31 maggio 1965, n. 575 "Disposizioni contro la mafia", salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
    - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
    - per fatti che incidano significativamente sulla propria moralità professionale;
    - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, o comportino l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- non avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

In ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, è causa di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico, la situazione soggettiva di un componente dell'Organismo di Vigilanza:

- dal momento in cui gli sia stato notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p.; e
- fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p.; o nel caso si proceda

- fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.

Questa causa di ineleggibilità o decadenza si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti connessi ai reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità e/o di decadenza di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.
In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare:

- verificare, sulla base del Piano di attività approvato da quest'ultimo con cadenza annuale, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001,

- monitorare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello 231 e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle Direzioni / Funzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;

- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero anche attraverso verifiche non programmate, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;

- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;

- promuovere, in attuazione del Modello 231, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato, dalle Direzioni / Funzioni interessate, sulle attività valutate a rischio di reato;

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;

- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;

- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- promuovere, di concerto con la Direzione competente in materia di gestione delle risorse umane, l'attività di formazione del Personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231;

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;

- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;

- richiedere che i Responsabili delle Direzioni / Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;

- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;

- richiedere informazioni ai Destinatari terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività svolte per conto di Intersport Italia S.p.A.

L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo.

In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

3.4 Reporting dell'Organismo di vigilanza verso gli Organi Societari

L'OdV di Intersport Italia. S.p.A., nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;
- l'informazione sul Piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'OdV attiva periodici scambi informativi con il Collegio Sindacale, in sede anche di incontro; infine, l'OdV invia periodicamente la relazione delle proprie attività al Collegio Sindacale per presa visione e opportuno allineamento.
L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti della Società o dai Sindaci;
- Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere dalla società di revisione ovvero dagli Amministratori, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi ad hoc e informativa periodica;
- segnalazioni.

Intersport Italia S.p.A. ha pertanto definito un sistema strutturato di flussi informativi che le Funzioni devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza al fine di agevolare l'organo di controllo nell'analisi continuativa dell'andamento dei rischi e dei presidi di controllo inerenti alle Aree a rischio-reato individuate, in modo tale da supportare l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, in linea con quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, tali flussi informativi si distinguono in:

a) **flussi informativi periodici**, aventi ad oggetto informazioni concernenti attività che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento di compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile) quali, a titolo esemplificativo:
   - l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;
   - la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
   - le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
   - i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento delle procedure.

b) **flussi informativi ad evento,** aventi ad oggetto la segnalazione di criticità attuali o potenziali da parte delle Funzioni aziendali o da terzi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV possono riguardare:
   - gli eventuali provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231/2001 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che

possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti, motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dalle relative procedure.

Tenuto conto delle finalità precedentemente richiamate, l'informativa sopra descritta dovrà possedere le seguenti caratteristiche generali:

- **selettività e tipologia del contenuto delle informazioni:** all'OdV devono pervenire esclusivamente le informazioni rilevanti con riferimento all'attuazione del Modello ed alle Aree a Rischio Reato;
- **tempestività:** i flussi informativi devono pervenire all'OdV nelle tempistiche previste e, in ogni caso, nel minor tempo possibile, al fine di agevolare il controllo da parte dell'OdV stesso;
- **accuratezza**: le funzioni aziendali individuate come responsabili della comunicazione all'OdV di fatti, dati e informazioni rilevanti hanno la responsabilità di assicurare l'attendibilità, la correttezza e l'accuratezza della documentazione trasmessa.

I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza sono effettuati attraverso il canale di posta elettronica: odv.intersport@libero.it.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea.

3.6 Il Sistema di Whistleblowing

Intersport Italia S.p.A. ha istituito uno specifico canale di segnalazione e ha adottato una Procedura "Procedura per l'invio di segnalazioni "whistleblowing" interne ex D.lgs. 24/2023" pubblicata sul sito internet ed accessibile a tutti i dipendenti della Società e agli utenti del sito.

A tal riguardo, la redazione del presente modello tiene in considerazione i più recenti interventi normativi, tra cui quello relativo alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha modificato la disciplina del D.Lgs. 231/2001, inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'Art. 6, e il successivo D. Lgs. 24/2023, il cui Art. 23, comma 1, lettera b) ha disposto l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dello stesso Art. 6.

In seguito alle modifiche intervenute, il Decreto stabilisce esplicitamente che i Modelli organizzativi debbano prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso Art. 6.

In ossequio a tali prescrizioni, si rimanda alla Procedura "Procedura per l'invio di segnalazioni "whistleblowing" interne ex D.lgs. 24/2023".

3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, ferma restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1 Principi generali

Intersport Italia è pienamente consapevole e conferma che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari – proporzionali alla gravità del relativo illecito - a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni e, in generale, in ottemperanza alle norme di legge vigenti ovvero delle specifiche previsioni, anche procedurali, contemplate dalla contrattazione collettiva applicata di tempo in tempo dalla Società.

Intersport, inoltre, prevede delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni potranno spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti espulsivi nel caso di violazioni più gravi, sempre nel rispetto dei principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contradditorio (coinvolgimento del soggetto interessato) nonché in ottemperanza alle norme di legge vigenti ovvero delle specifiche previsioni, anche procedurali, contemplate dalla contrattazione collettiva applicata di tempo in tempo dalla Società.

È possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettazione dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

4.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;

- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi al D. Lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

4.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello*, nelle Procedure Aziendali nonché nella normativa* in ambito whistleblowing sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti (di seguito, per brevità, il "CCNL") ed i connessi Accordi Integrativi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 4.2 del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Intersport Italia, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di "operaio", "impiegato", o "quadro". L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal CdA.

4.3.2 Personale dipendente in posizione dirigenziale

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 4.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potrà determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione. In tali casi, come conseguenza della sospensione, si verificherà inoltre la decadenza da eventuali altre cariche sociali ricoperte dal dirigente.

4.4 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 4.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Intersport Italia, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico per le opportune valutazioni e provvedimenti.

4.5 Collegio Sindacale

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 4.2. da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e, su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione, verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

4.6 Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Ogni comportamento in contrasto con quanto indicato dal D.lgs. 231/01 e posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale da parte di quei fornitori, consulenti, controparti e altri soggetti esterni alla Società, che con essa hanno sottoscritto le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali disciplinanti il tema della responsabilità amministrativa, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che Intersport Italia S.p.A. prevede; la controparte, infatti, si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.Lgs. 231/2001, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico del Gruppo Cisalfa.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

4.7 Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("whistleblowing")

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/hanno effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista dalla Società, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere, soggiaceranno alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta.

5 La formazione e diffusione del Modello

La formazione del personale ai fini del Decreto è gestita dalla Direzione Amministrazione e Finanza di Gruppo, a mezzo della Direzione Risorse Umane di Gruppo, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neoassunti e ad un aggiornamento periodico; la Direzione Risorse Umane di Gruppo, curerà l'invio e l'aggiornamento del materiale informativo attinente l'argomento. Sarà cura della Direzione Risorse Umane di Gruppo verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale;
- altro personale: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza e, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura della Direzione Risorse Umane di Gruppo verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con Intersport Italia S.p.A. A coloro con i quali vengano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura della Direzione competente, verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.