



**Sintesi modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001**

**PARTE GENERALE**

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

## Indice sommario

Indice sommario.....	2
Premessa e note introduttive alla lettura del documento .....	3
Le ragioni di adozione del modello 231 .....	4
Dati aziendali di base .....	4
Breve presentazione .....	4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 .....	6
2. I reati-presupposto.....	6
3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione.....	6
4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente.....	7
5. Le sanzioni e procedimento di accertamento .....	7
5.1 Sanzioni.....	7
5.2 Procedimento di accertamento .....	8
6. Reati commessi all'estero .....	8
7. Presupposti per l'esonero della responsabilità .....	8
8. Funzione del modello di organizzazione e gestione .....	9
9. L'Organismo di Vigilanza .....	9
10. Applicazione del modello .....	9
11. Procedure seguite nell'identificazione dei rischi-reato.....	10
Generalità.....	10
Processi aziendali principali .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto.....	10
Funzioni e posizioni aziendali (sensibili 231).....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
12. Deleghe, procure e incarichi .....	11
13. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane .....	11
14. Il sistema disciplinare.....	12
15. Aggiornamento del Modello.....	12
16. Segnalazioni (Whistleblowing).....	13

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

## Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto **come sintesi del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001** al fine di presentare il Modello<sup>1</sup> di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

L'impresa riprende tutte le procedure applicabili, in particolar modo il Codice etico<sup>2</sup>, documento di base che definisce le regole di comportamento ed i principi generali di integrità e responsabilità.

Il presente documento è anche uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il documento, attualmente in **prima emissione**, è in approvazione dal Consiglio d'Amministrazione.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di **Diadema Rimini S.r.l.** e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile al pubblico su richiesta.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento.

La Direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

**Note terminologiche:** per comodità di lettura è utilizzato il termine "*Diadema*" per **Diadema Rimini S.r.l.** - il termine "*Modello*" per Modello di organizzazione e gestione, il termine "*Decreto*" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

## Collegamento ISO 9001

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato progettato e implementato tenendo conto delle procedure organizzative ricollegabili al sistema di gestione ISO 9001.

Lo standard ISO, infatti, adottato anche a livello europeo come riferimento nelle direttive per la conformità dei prodotti e dei servizi, prevede analogie evidenti con i modelli di compliance aziendale come quelli previsti dal Decreto 231. In particolare, l'approccio per processi, la finalità preventiva ed il requisito di controllo e monitoraggio dei processi per garantire a terzi l'efficacia delle prassi aziendali adottate sono elementi comuni ai due modelli.

---

<sup>1</sup> Il Modello 231 è un vero e proprio strumento di governance, definisce infatti dei principi (in particolare la legalità e l'integrità nel business) ed una serie di presidi e controlli sui processi a rischio di conformità. Presenta inoltre uno strumento essenziale per la tutela delle parti interessate: l'Organismo di vigilanza ed il sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

<sup>2</sup> Il Codice etico è di brand di gruppo. Non essenziale per l'adozione del Modello 231.

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

## Le ragioni di adozione del modello 231

Con riferimento al Codice etico e dei suoi principi, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, la società ha adottato il presente Modello (manuale operativo) ed i sistemi di controllo descritti direttamente o nelle procedure. Con l'obiettivo della prevenzione della commissione dei reati, in particolare quelli previsti dal Decreto Legislativo 231 del 2001.

Comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal **sistema disciplinare**; tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

## Dati aziendali di base

<b>Ragione sociale dell'azienda</b>	<b>DIADEMA RIMINI S.r.l.</b> <b>Via IV Novembre, 21, 47921 Rimini (RN)</b>
<b>Persona di riferimento per il Modello 231</b>	Consigliere (Maura Venturelli)
<b>Attività</b>	Scuola di alta formazione professionale nel settore beauty e benessere
<b>Certificazioni</b>	ISO 9001
<b>Sito</b>	www.diadema.academy.tv
<b>Governance</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Controlli statutari</b>	Revisore legale
<b>Altri aspetti</b>	Presente contratto di rete Quote di proprietà di società s.r.l.

## Breve presentazione

Diadema Rimini Srl è una scuola di formazione accreditata e riconosciuta dalla Regione Emilia-Romagna con sede a Rimini specializzata in percorsi per Parrucchieri (biennali e annuali), Estetiste (biennali e annuali), Truccatori (annuali), Operatori Olistici, Massaggiatori e per tutte le professioni legate al mondo della Bellezza e del Benessere.

Analizzando il territorio, si è riscontrato una crescente richiesta di figure professionali nel settore del beauty, come l'estetista e l'acconciatore.

Grazie allo sviluppo turistico locale, le strutture ricettive, che sempre più offrono servizi che riguardano il benessere del cliente, necessitano di inserire nel loro organico personale altamente qualificato.

Alla luce di queste esigenze di mercato, Diadema Rimini Srl ha deciso di offrire una didattica molto ricca e completa, che permetta un rapido inserimento degli allievi nel mercato del lavoro, grazie a competenze e conoscenze di alto livello

L'Accademia nella quale si svolgono i corsi si trova in pieno centro storico, si estende su una metratura di 600 mq totalmente rinnovati con aule ampie e dotate di tutte le attrezzature necessarie allo svolgimento di lezioni frontali e Laboratori di pratica.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale

*Documento riservato - Uso interno - Non riproducibile*

File: Diadema\_SintesiModello231\_Rev1.docx

## **Modello di Organizzazione, gestione e controllo**

Vanta 7 aule teoriche e pratiche che vanno da una metratura minima di 45 mq ad una metratura massima di 70 mq ciascuna. Ogni aula è dotata di impianto audio e video, lavagna, wi-fi, e climatizzatore autonomo.

Diadema collabora con numerosi centri estetici e saloni del territorio per l'attivazione degli stage, inclusi nei percorsi formativi regionali.

Inoltre, sono anche accreditati per l'attivazione di tirocini a mercato sull'intera provincia di Rimini.

Nel 2022, vi è stato l'accreditamento per i Servizi al lavoro, Area 1, e per i servizi di intermediazione. Si è stipulato un contratto di Rete, per i servizi al Lavoro, con altri 4 Enti del territorio emiliano-romagnolo, ma presenti in altre province.

Da settembre 22 Diadema lavora con i Centri per l'Impiego nel Programma "gol" e nella gestione dei lavoratori disoccupati percettori di Naspi e Reddito di Cittadinanza.

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

## 2. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali. Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 231 del 2001 e le leggi collegabili). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Essa permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

## 3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti ai sensi del

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Decreto Legislativo 231 del 2001 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società o dell'ente.

## 4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 231 del 2001 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Questo comporta che, se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

## 5. Le sanzioni e procedimento di accertamento

### 5.1 Sanzioni

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni **interdittive**:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 231 del 2001 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale. Gli articoli 53 e 54 Decreto Legislativo 231 del 2001 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

## 5.2 Procedimento di accertamento

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per attribuire la responsabilità all'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

## 6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 7. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

Modello di Organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale

*Documento riservato - Uso interno - Non riproducibile*

File: Diadema\_SintesiModello231\_Rev1.docx



# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

## 8. Funzione del modello di organizzazione e gestione

Il modello di organizzazione e gestione, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di common law (conosciuti anche come *compliance programme*), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001.

Tra le finalità del modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

## 9. L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul rispetto del presente documento, relazionando almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione, spetta all'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 dal Consiglio d'Amministrazione e regolato da apposito regolamento, che forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, approvato dal Consiglio medesimo, a cui si fa espresso richiamo.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

## 10. Applicazione del modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In tutti i contratti stipulati dalla Società con i fornitori devono essere riportate **clausole** che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

Modello di Organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale

*Documento riservato - Uso interno - Non riproducibile*

File: Diadema\_SintesiModello231\_Rev1.docx

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza le irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

## 11. Procedure seguite nell'identificazione dei rischi-reato

### Generalità

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione alle attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Per maggiori dettagli vedere organigramma aziendale.

Di seguito sono elencate le aree aziendali potenzialmente sensibili e le posizioni organizzative a livello macro.

### Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto

Direzionali (strategia - rappresentanza)	Operative (acquisto - produzione - vendita)	Di supporto
1. Definizione regole di comportamento e strategiche (incluse regole statutarie e le delibere dell'organo amministrativo)	11. Vendita e offerte	18. Rimborsi spese di viaggio e rappresentanza
2. Rappresentanza legale e giuridica della società (incluso la gestione del contenzioso)	12. Bandi con la PA (marginale)	19. Gestione (selezione e assunzione) per personale, gestione paghe e contributi include formazione interna (incluso il personale appartenente a categorie protette o simile)
3. Definizione deleghe e procure	13. Omaggi e regali	20. Gestione sicurezza sul lavoro e conformità ambientale
4. Relazione con gli organi di controllo statuari ed interni (incluso il gruppo)	14. Qualifica fornitori	21. Relazione con la pubblica autorità per le informazioni richieste
5. Monitoraggio economico e finanziario	15. Relazione con la PA per autorizzazioni e controlli	22. Relazione con gli enti previdenziali
6. Politiche retributive o di incentivazione	16. Acquisti beni e servizi (diversi dal prodotto)	
	17. Manutenzione (incluso mezzi ed attrezzature)	

Modello di Organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale

Documento riservato - Uso interno - Non riproducibile

File: Diadema\_SintesiModello231\_Rev1.docx

# Modello di Organizzazione, gestione e controllo

7. Emissione ed approvazione procedure gestionali o operative		23. Relazione con gli enti tributari o doganali
8. Comunicazione istituzionale		24. Gestione adempimenti societari ed iscrizioni
9. Gestione della relazione con Diadema		25. Processo di preparazione e controllo del bilancio (civile e fiscale)
10. Acquisto consulenze strategiche		26. Gestione sicurezza informatica (incluse infrastrutture ed accesso/servizi di rete)
		27. Percezione e gestione di erogazioni pubbliche (per esempio contributi, finanziamenti, mutui agevolati, sovvenzioni)
		28. Comunicazioni ambientali (registri e MUD)

## 12. Deleghe, procure e incarichi

L'assegnazione di *responsabilità ed incarichi* è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si adottano le seguenti definizioni:

- **delega**: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- **procura**: negozio giuridico unilaterale con cui Diadema S.r.l. attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

## 13. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

Diadema al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicurerà una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con Diadema Rimini. Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso un **programma documentato**. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane o dal settore legale. Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie; tale attività è registrata.

## **Modello di Organizzazione, gestione e controllo**

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole fondamentali di comportamento.

Il **sito internet** viene utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale di relazione con gli stakeholder.

### **14. Il sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile e per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte da Diadema Rimini S.r.l. in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'organo amministrativo, sentito l'Organismo di Vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto. I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati a Diadema S.r.l. da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel sistema sanzionatorio.

### **15. Aggiornamento del Modello**

In conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte da Diadema Rimini S.r.l. – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio d'Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio d'Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentiti gli altri organi di controllo presenti, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio d'Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno

Modello di Organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale

*Documento riservato – Uso interno – Non riproducibile*

File: Diadema\_SintesiModello231\_Rev1.docx

## **Modello di Organizzazione, gestione e controllo**

tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante le relazioni periodiche, a informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa a seguito delle modifiche.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza indicativa annuale da disporsi mediante delibera del Consiglio d'Amministrazione.

### **16. Segnalazioni (Whistleblowing)**

Il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.