



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2025

Rev.	Data	Oggetto
00	27 ottobre 2025	• Adozione del Modello Organizzativo di Polifarma Benessere s.r.l.

INDICE

PREMESSA	7
<u>PARTE GENERALE</u>	
CAPITOLO 1: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001	
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti.....	9
1.2. Fattispecie di reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.....	10
1.2.1. Reati commessi nella forma del tentativo.....	15
1.2.2. Reati commessi all'estero.....	16
1.3. Sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.....	16
1.4. Adozione del Modello quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.....	18
1.5. Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	19
CAPITOLO 2: DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	
2.1. Polifarma Benessere s.r.l.: <i>business</i> e modello di <i>governance</i>	21
2.1.1. Responsabilità <i>ex</i> D.Lgs. n. 231/2001 nel contesto di Gruppo.....	21
2.2. Organigramma aziendale.....	23
2.3. Gestione delle risorse finanziarie.....	25
CAPITOLO 3: IL MODELLO DI POLIFARMA BENESSERE S.R.L.	
3.1. Metodologia seguita per l'adozione del Modello di Polifarma Benessere s.r.l.....	26
3.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polifarma Benessere s.r.l.....	27
3.2.1. Individuazione delle attività sensibili.....	28
3.3. Destinatari del Modello.....	29
3.4. Il Codice Etico.....	29
3.5. La Formazione e l'Informazione sul Modello.....	30
3.6. Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	31
CAPITOLO 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
4.1. L'Organismo di Vigilanza di Polifarma Benessere s.r.l.....	32
4.2. Requisiti soggettivi dei componenti.....	32
4.3. Nomina.....	33
4.4. Decadenza e revoca dalla carica.....	33
4.5. Durata in carica.....	34
4.6. Funzioni e poteri.....	34
4.7. Regole di condotta.....	35

4.8. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	36
4.9. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza di Polifarma S.p.A.....	37
CAPITOLO 5: IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
5.1. Whistleblowing: principi generali.....	38
5.1.1. Ambito oggettivo (tipologia di illeciti segnalabili).....	38
5.1.2. Ambito soggettivo.....	39
5.1.3. Tutela del segnalante e di altri soggetti coinvolti.....	39
CAPITOLO 6: IL SISTEMA DISCIPLINARE	
6.1. Introduzione.....	41
6.2. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti.....	41
6.3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	42
6.4. Misure nei confronti degli amministratori.....	43
6.5. Misure nei confronti del Collegio Sindacale.....	43
6.6. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi.....	43
6.7. Violazione del sistema Whistleblowing.....	44
<u>PARTE SPECIALE</u>	
Le attività sensibili ed il sistema dei controlli.....	46
<u>PARTE SPECIALE I</u>	
<u>SEZIONE "A"</u>	
Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto).....	48
A.1. Le Attività Sensibili.....	52
A.2. Protocolli generali di prevenzione.....	52
A.3. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici.....	54
A.4. Gestione delle attività di Informazione Scientifica e attività di <i>market access</i> con la P.A.....	55
A.5. Gestione delle verifiche e delle ispezioni da parte della P.A.....	56
A.6. Gestione e acquisizione di finanziamenti/contributi pubblici.....	57
A.7. Gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti della P.A.....	58
<u>SEZIONE "B"</u>	
Reati informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto).....	59
B.1. Le Attività Sensibili.....	61
B.2. Protocolli generali di prevenzione.....	61
B.3. Gestione dei sistemi informativi.....	63
B.4. Gestione degli accessi fisici ai siti ove sono presenti piattaforme informatiche di trasmissione	

e condivisione di dati.....	65
B.5. Gestione della documentazione in formato digitale.....	65
<u>SEZIONE “C”</u>	
Reati contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto).....	67
C.1. Le Attività Sensibili.....	68
C.2. Immissione in commercio dei prodotti.....	69
C.3. Protocolli generali di prevenzione.....	69
<u>SEZIONE “D”</u>	
Reati societari (Art. 25-ter del Decreto).....	71
D.1. Protocolli generali di prevenzione.....	74
D.2. Redazione del bilancio di esercizio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali.....	75
D.3. Gestione delle operazioni societarie.....	77
D.4. Gestione del rapporto con il Collegio Sindacale.....	77
<u>SEZIONE “E”</u>	
Reati colposi in violazione delle norme in materia di tutela e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto).....	79
E.1. Protocolli generali di prevenzione.....	80
E.2. Sistema di attribuzione della responsabilità e organizzazione della sicurezza.....	81
E.3. Identificazione e valutazione dei rischi.....	83
E.4. Processo di definizione e gestione delle procedure di protezione e prevenzione.....	84
<u>SEZIONE “F”</u>	
Reati di ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto).....	86
F.1. Protocolli generali di prevenzione.....	88
F.2. Le Attività Sensibili.....	88
F.3. Gestione degli investimenti.....	88
F.4. Gestione anagrafica clienti e fornitori.....	89
F.5. Gestione delle operazioni societarie.....	90
F.6. Gestione fiscale e tributaria e relativi adempimenti.....	91
<u>SEZIONE “G”</u>	
Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 del Decreto).....	92

G.1. Le Attività Sensibili.....	92
G.2. Protocolli generali di prevenzione.....	93
<u>SEZIONE “H”</u>	
Tutela penale delle opere dell’ingegno, del <i>software</i> e delle opere multimediali	
<i>(Art. 25-novies del Decreto).....</i>	95
H.1. Protocolli generali di prevenzione.....	96
H.2. Gestione delle licenze e dei <i>software</i> per elaboratore.....	98
<u>SEZIONE “T”</u>	
Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto).....	99
I.1. Le Attività Sensibili.....	100
I.2. Attività di controllo e monitoraggio dei fornitori.....	100
I.3. Attività di controllo e monitoraggio del Depositario.....	101
<u>SEZIONE “L”</u>	
Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	
e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25-duodecies del Decreto).....	102
L.1. Le Attività Sensibili.....	102
L.2. Protocolli generali di prevenzione.....	103
<u>SEZIONE “M”</u>	
Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto).....	105
M.1. Le Attività Sensibili.....	107
M.2. Protocolli generali di prevenzione.....	107
PARTE SPECIALE II	
I PROTOCOLLI OPERATIVI	
Premessa.....	111
a) Ricerca e sviluppo di prodotti.....	112
b) Gestione delle attività di <i>marketing</i> e comunicazione.....	114
c) Commercializzazione dei prodotti.....	118
d) Gestione dei prodotti non conformi.....	121
e) Gestione della sponsorizzazione di eventi scientifici.....	123
f) Gestione delle vendite e dei resi di merce.....	125
g) Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze.....	128
h) Selezione e assunzione del personale dipendente.....	132
i) Gestione del personale dipendente.....	135

Polifarma Benessere s.r.l.
Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

l) Selezione, assunzione e gestione degli agenti.....	136
m) Gestione dei flussi finanziari.....	137
n) Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali o di procedimenti arbitrali.....	141
o) Elaborazione del bilancio e del rendiconto finanziario e comunicazione a <i>stakeholders</i> e/o a terzi di dati e informazioni relativi alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.....	143
p) Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere.....	145
q) Gestione delle risorse informatiche e del sito <i>internet</i>	147

PREMESSA

Polifarma Benessere s.r.l. (di seguito anche “**Polifarma Benessere**” o la “**Società**”), da sempre impegnata ad assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria immagine e delle aspettative dei propri *stakeholders* (clienti, fornitori, *partner*, dipendenti, collaboratori, consulenti, Stato e istituzioni, collettività, etc.), ha provveduto alla formulazione e all’adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “**Modello**” o “**MOGC**”) in conformità alle previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “**D.Lgs. n. 231/2001**” o “**Decreto**”), volto a:

- a) verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguare i sistemi già esistenti;
- b) esplicitare l’operatività aziendale, nei suoi principi generali e nei protocolli dedicati, in un Modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti richiamati dal Decreto medesimo.

Il presente Modello adottato da Polifarma Benessere si compone di una “Parte Generale” e di una “Parte Speciale”.

La Parte Generale contiene *i)* le regole e i principi generali del Modello, *ii)* l’identificazione e la definizione dei poteri e delle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, *iii)* la descrizione del sistema sanzionatorio e disciplinare, *iv)* la definizione del sistema di informazione e formazione sul Modello.

La Parte Speciale si compone di: Parte Speciale I, nella quale vengono individuate le aree di attività della Società e descritti i protocolli generali di controllo; Parte Speciale II, nella quale vengono descritti i protocolli operativi specifici per le attività rilevanti per la Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹, recante la disciplina della *“Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*, si è inteso adeguare, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, la normativa italiana alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia, in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea (ora, Unione Europea), la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia dei singoli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dal Decreto (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001)², gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati (c.d. reati presupposto) commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio³, da parte di esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “in posizione apicale” o, semplicemente, “apicali”) e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (c.d. “sottoposti”).

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e, a determinate condizioni, si affianca a quest’ultima.

L’ampliamento di responsabilità introdotto con l’emanazione del D.Lgs. n. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi nell’interesse o a vantaggio della propria società⁴.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l’ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la Legge n. 300/2000 è pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, rubricato: *“Responsabilità dell’ente”* stabilisce che *“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

³ Compiere un reato nell’interesse della società significa che il reato presupposto è stato commesso per favorire la società indipendentemente dal fatto che sia stato in seguito conseguito un vantaggio, così censurando anche la semplice intenzionalità soggettiva a procurare un vantaggio per la società; mentre compiere un reato a vantaggio della società identifica il conseguimento di un risultato oggettivo e tangibile, che può attuarsi anche in forme dal contenuto diverso da quello patrimoniale ed economico, come nel caso dell’avere conseguito il vantaggio per la società di essere più competitiva rispetto ai concorrenti (*ex multis*, Cass. Pen., sez. III, sent. 27 gennaio 2020, n. 3157).

⁴ Ai fini della configurazione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 non è necessario che la società sia a conoscenza dei fatti compiuti dai soggetti menzionati dall’art. 5 del Decreto medesimo, né che la società abbia conseguito un vantaggio patrimoniale: è sufficiente che il reato sia commesso a vantaggio o nell’interesse della società; pertanto, la società non risponde del reato nell’ipotesi in cui il soggetto apicale o dipendente abbia agito *“nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”* (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001).

Il Modello, pertanto, opera quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto. In generale - secondo il Decreto - il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati tra quelli indicati nel Decreto medesimo (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli 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 reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica costante e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano novelle legislative o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 24 a 25-*duodevicies* del D.Lgs. n. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es., L. 16 marzo 2006, n. 146 in tema di reati transnazionali, L. 18 agosto 2000, n. 248 sulla tutela del diritto d'autore, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 in tema di reati in materia di imposte, etc.), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso⁵.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione europea (quali, ad esempio, peculato, corruzione, concussione, malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, induzione indebita a dare o promettere utilità, truffa a danno dello Stato, etc., richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001**)⁶;

⁵ L'articolo 23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

⁶ Si tratta dei seguenti reati: peculato (art. 314 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p. - c.d. "peculato per distrazione" introdotto dal D.L. 4 luglio 2024, n. 92, conv. con mod. dalla L. 8 agosto 2024, n. 122, c.d. Legge Carceri), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.),

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali, ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico; detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di sistemi informatici o telematici, etc., richiamati all'**art. 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001**)⁷;
- delitti di criminalità organizzata (quali, ad esempio, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, etc., richiamati all'**art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/2001**)⁸;
- delitti contro la fede pubblica (quali, ad esempio, falsità in monete e in valori di bollo; contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, etc., richiamati dall'**art. 25-bis D.Lgs. n. 231/2001**)⁹;

pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p. - articolo da ultimo riformulato dalla L. 9 agosto 2024, n. 114, c.d. Legge Nordio, che ha abrogato il reato di abuso d'ufficio che era disciplinato dall'art. 323 c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.); frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 23 dicembre 1986, n. 898).

⁷ L'art. 24-bis, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, tratta dei reati di falsità in un documento informatico (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), estorsione (mediante reati informatici - comma 3, art. 629 c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11-bis, L. 18 novembre 2019, n. 133).

⁸ L'art. 24-ter è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato da ultimo dalla L. 17 aprile 2014, n. 62. Con il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 è stato abrogato l'art. 22-bis della L. n. 91/1999, che rappresenta una delle condotte illecite contemplate all'art. 416 c.p. ed è stata inserita la relativa fattispecie di reato all'interno del nuovo articolo 601-bis c.p. La Legge 21 maggio 2019, n. 43 ha modificato il reato di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), in particolare estendendo la punibilità anche ai casi in cui la condotta incriminata sia stata realizzata mediante il ricorso ad intermediari e ampliando l'oggetto della controprestazione di chi ottiene la promessa di voti, che può consistere non solo nel denaro e ogni altra utilità, ma anche nella disponibilità a soddisfare gli interessi o le esigenze della associazione mafiosa. I reati considerati dall'art. 24-ter del Decreto sono: associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli artt. 600, 601 e 602, nonché all'art. 12, comma 3-bis, del Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (art. 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, L. 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

⁹ L'art. 25-bis, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. n. 409/2001, tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), modificato dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125; alterazione di monete (art. 454 c.p.); spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); uso di valori di bollo contraffatti o

- delitti contro l'industria ed il commercio (quali, ad esempio, turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, etc., richiamati all'**art. 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/2001**)¹⁰;
- reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione, aggio, etc., richiamati dall'**art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001**, come modificato, dapprima, con la L. 28 dicembre 2005, n. 262, con il D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, con la L. 6 novembre 2012, n. 190, con la L. 27 maggio 2015, n. 69 e, da ultimo, con il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e con il D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19)¹¹;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'**art. 25-quater del D.Lgs. n. 231/2001**)¹²;

alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17, comma 7, lettera n. 1) della Legge 23 luglio 2009, n. 99.

¹⁰ L'art. 25-bis.1., inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 17, comma 7, lettera b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, tratta, in particolare, dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 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), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

¹¹ L'art. 25-ter, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621 e 2622 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.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 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.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), false od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. n. 19/2023). Con la L. 27 maggio 2015, n. 69, recante *"Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"*, sono stati modificati i reati previsti e puniti dagli artt. 2621 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'**art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità"**, per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'**art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità**. Con riferimento all'art. 2621 c.c., le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (sentenza n. 22474 del 31 marzo/27 maggio 2016) hanno statuito che *«sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo all'esposizione o all'ammissione di fatti oggetto di valutazione, se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo a indurre in errore i destinatari delle comunicazioni»*, dando, pertanto, una interpretazione estensiva rispetto alla lettera della legge.

¹² L'art. 25-quater D.Lgs. n. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"*. Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi dell'art. 25-quater del D.Lgs. n. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: associazioni sovversive (art. 270 c.p.); associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); atto di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.); cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.); banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti

- delitti contro la personalità individuale (quali, ad esempio, la tratta di persone, la riduzione e il mantenimento in schiavitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento illecito del lavoro (c.d. "caporalato"), etc., richiamati dall'**art. 25-quater.1** e dall'**art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001**)¹³;
- delitti di abuso di mercato (quali, abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001**)¹⁴;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, purché gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹⁵;
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (quali, omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, richiamati dall'**art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001**)¹⁶;
- delitti di ricettazione; riciclaggio; impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186 (richiamati dall'**art. 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001**)¹⁷;

in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa. La Legge n. 153 del 28 luglio 2016 ha introdotto nel codice penale le nuove fattispecie di finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1. c.p.), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2. c.p.), atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.).

¹³ L'art. 25-quinquies, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.). Da ultimo, la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha inserito nell'art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001 il riferimento all'art. 603-bis c.p. come modificato dalla medesima legge, con la conseguenza che il reato di caporalato dalla stessa riformulato ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") è divenuto reato presupposto della responsabilità degli enti. L'art. 25-quater.1 del D.Lgs. n. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 e si riferisce al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

¹⁴ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della Legge 18 aprile 2005, n. 62 e tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) e manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998), modificati dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107, recante le norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo agli abusi di mercato (MAR).

¹⁵ I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. n. 231/2001, ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. n. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹⁶ L'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, comma 3, c.p.).

¹⁷ L'art. 25-octies, introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, tratta dei reati di 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.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.) introdotto dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186.

- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'**art. 25-octies.1 del D.Lgs. n. 231/2001**)¹⁸;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'**art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001**)¹⁹;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (richiamato dall'**art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁰;
- reati ambientali (richiamati dall'**art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²¹;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'**art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²²;
- razzismo e xenofobia (richiamati dall'**art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²³;

¹⁸ L'art. 25-octies.1, introdotto con il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, ha inserito tra i cd. reati presupposto diverse fattispecie, tra cui: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale o commesso con abuso della qualità di operatore del sistema (art. 640-ter, comma 2, c.p.). Da ultimo, la L. 9 ottobre 2023, n. 137 ha inserito il reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.), modificato, con estensione della condotta punibile, dal D.L. 2 marzo 2024, n. 19, conv. con mod. dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 (c.d. Legge PNRR 4).

¹⁹ L'art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99, avente ad oggetto "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" e prevede l'introduzione nel Decreto degli artt. 171, primo comma, lett. a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "*Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*".

²⁰ L'art. 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dall'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto l'art. 377-bis del codice penale rubricato "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria*".

²¹ L'art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (T.U. Ambiente): tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 del D.Lgs. n. 152/2006: tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate (in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni); 3) art. 257 del D.Lgs. n. 152/2006: tratta di violazioni in materia di omessa bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 del D.Lgs. n. 152/2006: tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto (più in generale, violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); 5) art. 259 del D.Lgs. n. 152/2006: tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti; 6) art. 260-bis del D.Lgs. n. 152/2006: tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 del D.Lgs. n. 152/2006: tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. La Legge n. 68 del 22 maggio 2015, sugli "*Ecoreati*", ha portato all'aggiunta del Titolo VI-bis "*Dei delitti contro l'ambiente*" nel libro secondo del codice penale. Ai sensi dell'art. 1 della L. n. 68/2015 sono inseriti - nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "*Inquinamento ambientale*"; 2) art. 452-ter "*Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale*"; 3) art. 452-quater "*Disastro ambientale*"; 4) art. 452-quinquies "*Delitti colposi contro l'ambiente*"; 5) art. 452-sexies "*Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività*"; 6) art. 452-septies "*Impedimento del controllo*". Con il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 è stato abrogato l'art. 260 del D.Lgs. n. 152/2006 ("*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*") ed è stata inserita la medesima fattispecie di reato all'interno del nuovo art. 452-quaterdecies c.p. per effetto della c.d. "*riserva di codice nella materia penale*".

²² L'art. 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successivamente modificato dalla L. n. 161/2017, dal D.L. n. 20/2023 e dalla L. n. 187/2024 di conv. con modd. del D.L. n. 145/2024. La disposizione contempla le ipotesi di reato di: trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, D.Lgs. n. 286/1998), favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D.Lgs. n. 286/1998), impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998).

²³ L'art. 25-terdecies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dall'art. 5 della L. 20 novembre 2017, n. 167 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto l'art. 3, comma 3-bis della L. 13 ottobre 1975, n. 654. Si tratta del reato di incitamento, propaganda e

- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (richiamati dall'**art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁴;
- reati tributari (richiamati dall'**art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁵;
- reati di contrabbando (richiamati dall'**art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁶;
- reati contro il patrimonio culturale (richiamati dall'**art. 25-septiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁷;
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (richiamati dall'**art. 25-duodecimes del D.Lgs. n. 231/2001**)²⁸.

1.2.1. REATI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità²⁹. In tal caso,

istigazione alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Con il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 è stato abrogato l'art. 3 della L. n. 654/1975 e la medesima fattispecie di reato "razzismo e xenofobia" è stata inserita all'interno del nuovo articolo 604-bis c.p. ("Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa") per effetto della c.d. "riserva di codice nella materia penale".

²⁴ L'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dalla L. 3 maggio 2019, n. 39, che ha introdotto, quali reati presupposto della responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001, la frode in competizioni sportive e l'esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo disciplinati dagli artt. 1 e 4 della L. 13 dicembre 1989, n. 401.

²⁵ L'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dalla L. 24 dicembre 2019, n. 157 che ha introdotto quali reati presupposto della responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 alcuni dei reati tributari di cui al D.Lgs. n. 74/2000 (il quale è stato abrogato dal D.Lgs. 5 novembre 2024, n. 173, la cui entrata in vigore, però, è stata differita al 31 dicembre 2025 alla luce dell'art. 1 della L. n. 122/2024 recante "*Proroga del termine per il riordino organico delle disposizioni che regolano il sistema tributario mediante adozione di testi unici*"), e, più precisamente: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.Lgs. n. 74/00), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. n. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.Lgs. n. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. n. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. n. 74/2000). Da ultimo, l'art. 5 del D. Lgs. n. 75/2020 ha integrato il catalogo dei reati presupposto inserendo i delitti di "Dichiarazione infedele" (art. 4 del D.Lgs. n. 74/2000), "Omessa dichiarazione" (art. 5 del D.Lgs. n. 74/2000) e "Indebita compensazione" (art. 10-quater del D.Lgs. n. 231/2001) commessi anche in parte nel territorio di un altro Stato membro dell'Unione europea allo scopo di evadere l'Iva; per tali ipotesi di reato è prevista la sanzione a carico dell'ente qualora l'ammontare dell'evasione sia superiore a 10 milioni di euro.

²⁶ Disposizione introdotta dall'art. 5 del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 che prevede, in relazione alla commissione dei reati di contrabbando di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo Unico delle Leggi Doganali), la responsabilità amministrativa degli enti. Le sanzioni pecuniarie sono differenziate a seconda che i diritti di confine dovuti eccedano o meno i 100.000 euro. Il D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141 è intervenuto sull'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001, che già prevedeva le ipotesi di contrabbando, estendendolo in relazione alle fattispecie di sottrazione all'accertamento o al pagamento delle accise e delle altre imposte indirette su prodotti e consumi (Testo Unico delle Accise di cui al D.Lgs. 26 ottobre 1995, n. 504). La disposizione contempla, oltre alle ipotesi di reato di contrabbando, di associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati, di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche e di associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche, anche le ipotesi di reato di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici, sui tabacchi lavorati, sull'alcole e sulle bevande alcoliche, nonché il reato di alterazione di congegni, impronte e contrassegni.

²⁷ L'art. 25-septiesdecies è stato inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22, la quale ha introdotto nelle previsioni del Decreto le seguenti fattispecie: Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-oties c.p.), Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecimes c.p.), Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

²⁸ L'art. 25-duodecimes del D.Lgs. n. 231/2001 è stato inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22, la quale ha introdotto nel Decreto il reato di cui all'art. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali) e di cui all'art. 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

²⁹ L'art. 26, comma 2 del Decreto stabilisce che "*L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.2.2. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero³⁰.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti del Ministro stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3. SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001

Gli articoli da 9 a 23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- ✓ sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- ✓ sanzioni interdittive (applicabili anche come misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni³¹ (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- ✓ confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare), sempre disposta con la sentenza di condanna, consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato

³⁰ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

³¹ La L. 9 gennaio 2019, n. 3 ha modificato l'art. 13 del Decreto che disciplina le sanzioni interdittive, prevedendone una maggiore durata in relazione ai reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 del Decreto.

ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

- ✓ pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tali sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria, anche nell'ipotesi in cui l'ente ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La sanzione pecuniaria viene determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti³²;
- il *quantum* della sanzione, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurarne l'efficacia.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti, ovvero quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3 del D.Lgs. n. 231/2001). In considerazione della particolare invasività delle sanzioni interdittive, il legislatore ha previsto dei casi in cui la loro applicazione nei confronti dell'ente è esclusa. In generale, l'ente non sarà destinatario di sanzioni interdittive se:

- ✓ 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 ricavato un vantaggio minimo;
- ✓ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.³³

³² In alcuni casi l'ente può beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene **ridotta della metà** se: a) 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 ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria viene **ridotta da un terzo alla metà** se alternativamente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Se, invece, tali condizioni ricorrono congiuntamente, la sanzione pecuniaria sarà **ridotta dalla metà ai due terzi**. Si nota, quindi, come i Modelli organizzativi svolgano una funzione fondamentale anche se adottati dopo la commissione del reato, come "condotta riparatoria", in quanto consentono all'ente di beneficiare di uno "sconto" sulla sanzione applicabile.

³³ Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, delle specifiche condotte riparatorie che, se realizzate prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, rendono inapplicabili le sanzioni interdittive nei confronti dell'ente: **Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando**, prima della dichiarazione di

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva, nei casi più gravi, nei confronti degli enti che abbiano dimostrato una continua e preoccupante tendenza alla commissione di illeciti particolarmente gravi³⁴.

Inoltre, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001³⁵ è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice alle condizioni di cui al medesimo art. 15 del Decreto.

Infine, è opportuno sottolineare che l'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'ente costituisce reato. L'art. 23 del D.Lgs. n. 231/2001, infatti, punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure.

1.4. ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il Decreto prevede che l'ente non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la

apertura del dibattimento di primo grado, **concorrono le seguenti condizioni** (ex art. 17 del D.Lgs. n. 231/2001): **a)** l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; **b)** l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; **c)** quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi; **d)** l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

³⁴ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 del D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

³⁵ Ai sensi dell'art. 15 (rubricato "Commissario giudiziale") del D.Lgs. n. 231/2001 "1. Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione; b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria. 2. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. 3. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. 4. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. 5. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

commissione dei reati presupposto, ferma restando la responsabilità penale personale di chi ha commesso il reato.

In caso di **reato commesso da un soggetto in posizione apicale**, infatti, l'ente non risponde se prova che:

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, infatti, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Pertanto, per essere esente da responsabilità, l'ente dovrà dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un **reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza** di un soggetto apicale, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.5. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, anche con riferimento al *business* della Società, e nello specifico a quelle di Farmindustria, associazione delle imprese del farmaco, nonché a quelle di Confindustria emanate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021, approvate da parte del Ministero della Giustizia. Farmindustria, organizzazione di categoria e di settore aderente a Confindustria, ha adottato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 nel settore farmaceutico", da ultimo aggiornate in data 5 settembre 2023. Tali Linee Guida riproducono sostanzialmente il contenuto del documento di Confindustria, approvato nel giugno 2021, costituendone di fatto un'integrazione al fine di riflettere maggiormente le specificità delle aziende dei settori rappresentati dall'Associazione, ossia le imprese del farmaco. Inoltre Farmindustria ha adottato e periodicamente aggiorna il proprio Codice Deontologico con l'intento di fornire una guida sugli *standard* minimi a cui i soci devono attenersi. Tra questi *standard*, sono descritti anche comportamenti che devono essere tenuti nella conduzione delle attività che hanno attinenza con il Modello.

I principi contenuti nel Codice Deontologico e nelle Linee Guida Farmindustria sono stati tenuti in

debito conto ai fini della stesura del presente Modello e del Codice Etico della Società.

In particolare, le suddette Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, che prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati nel Decreto, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione e/o dell'aggiornamento del Modello;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dall'ente.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

CAPITOLO 2: DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1. POLIFARMA BENESSERE S.R.L.: BUSINESS E MODELLO DI GOVERNANCE

Polifarma Benessere s.r.l., con sede legale in Roma (RM), via del Poggio Laurentino n. 2, è una società che opera nel settore della distribuzione farmaceutica intermedia e all'ingrosso. Specializzata nella produzione - esternalizzata ad aziende terze ed indipendenti (CMO - *Contract Manufacturing Organization*) - e nella commercializzazione e distribuzione di un'ampia gamma di prodotti farmaceutici (farmaci, dispositivi medici, presidi sanitari, integratori alimentari e cosmetici), la Società è attiva nei mercati dell'*oral care*, dell'igiene intima, dei prodotti respiratori, dei disinfettanti, della medicazione e dell'ortopedia leggera. È inoltre un *partner* commerciale di diverse aziende del settore, in virtù di accordi di distribuzione commerciale attraverso tutti i canali autorizzati (farmacie, grossisti farmaceutici, grande distribuzione organizzata, etc). Nel contesto delle diverse attività svolte, la Società si occupa anche della vendita *online* di cosmetici.

Da sempre ispirata da obiettivi di sviluppo ed ottimizzazione dei servizi offerti, la Società ha intrapreso un processo di implementazione e potenziamento delle strutture produttive, e sta ultimando la strutturazione logistica e normativa propedeutica all'avvio della fabbricazione diretta di un dispositivo medico.

Polifarma Benessere s.r.l. è una società a socio unico facente parte di un Gruppo societario, al cui vertice è posizionata Final S.p.A. L'intero capitale sociale di Polifarma Benessere s.r.l. è stato versato dall'unico socio, ovvero Polifarma S.p.A.

Polifarma Benessere s.r.l. è gestita da un **Consiglio di Amministrazione**, investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che per legge o per statuto sono inderogabilmente riservati all'Assemblea.

La Società ha nominato un **Amministratore Delegato** (di seguito, anche, "CEO" - acronimo di *Chief Executive Officer*), a cui sono conferite tutte le deleghe e procure e, in particolare, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria gestione – con relativa rappresentanza legale – con potere di firma libera e disgiunta per l'esercizio dei poteri ad egli attribuiti.

Il compito di vigilare sull'attività della Società e controllare che la gestione e l'amministrazione della stessa si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo è affidata a un **Collegio Sindacale**, che è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

2.1.1. RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001 NEL CONTESTO DI GRUPPO

I rapporti tra Polifarma Benessere e la controllante e/o le altre società del Gruppo sono disciplinati da appositi contratti di *service* che regolamentano specifiche tipologie di prestazioni "*intercompany*" erogate a titolo oneroso e a condizioni di mercato, garantendo altresì piena trasparenza e tracciabilità dei flussi finanziari infragruppo.

La Corte di Cassazione è intervenuta più volte sulla questione dell'individuazione dei criteri per estendere la responsabilità del reato presupposto da una società anche alle altre società appartenenti al medesimo Gruppo³⁶, giungendo alla conclusione che una società facente parte di un Gruppo può

³⁶ Cfr. *ex multis*, Cass. Pen., sez. V, sentenza n. 24583 del 20 giugno 2011; Cass. Pen., Sez. V, sentenza n. 4324 del 29 gennaio 2013; Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316 del 27 settembre 2016.

essere chiamata a rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una delle società controllate e/o collegate, a condizione che:

- il reato sia stato commesso nel concreto e specifico interesse o vantaggio di entrambe le società, essendo insufficiente il generico riferimento all'interesse di Gruppo;
- l'autore del reato presupposto (apicale o sottoposto di una società del Gruppo) abbia agito in concorso - anche solo morale, purché provato in modo concreto e specifico - con una persona fisica collegata in via funzionale alla *holding* o ad un'altra società controllante, controllata o collegata, come nei casi di:
 - ✓ direttive penalmente illegittime ricevute dai vertici della capogruppo;
 - ✓ coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllante o controllata (c.d. *interlocking directorates*), ovvero più ampiamente tra gli apicali, in quanto ciò aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del Gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo formalmente. Infatti, il cumulo di cariche sociali potrebbe avvalorare la tesi del concorso dei vertici di più società del Gruppo nella commissione del reato presupposto.

Alla stregua di questo orientamento, l'appartenenza al Gruppo societario può essere letta solo quale elemento indiziario, ma non può bastare da sola a fondare un giudizio positivo sulla responsabilità. Inoltre, come evidenziato dalla Linee Guida di Confindustria, il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non creano di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (ai sensi dell'art. 40, comma 2, c.p.)³⁷. Non sono, infatti, presenti disposizioni normative che prevedano in capo ai soggetti apicali della controllante l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata³⁸.

I predetti criteri - alle condizioni sopra enunciate - sono idonei a fondare la responsabilità dell'ente con riferimento ad un Gruppo:

- in senso ascendente (possibile corresponsabilità della *holding* e della controllata per reati commessi nell'ambito della controllata);
- in senso discendente (possibile corresponsabilità della controllata/collegata per reati commessi nell'ambito della *holding*);
- in senso orizzontale (responsabilità di una società per reati commessi nell'ambito di una società «consorella»).

Inoltre, poiché ciascuna società del Gruppo è singolarmente destinataria della disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 - posto che il Gruppo non ha una propria autonomia giuridica e che non esiste un "Modello di gruppo" - la dottrina concorda che per poter ottenere l'esonero della responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ciascun ente facente parte del Gruppo debba dimostrare di aver adottato ed

³⁷ L'articolo 40 c.p. rubricato "*Rapporto di causalità*", al comma 2 recita: "*Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*".

³⁸ Tuttavia, sul punto si segnala una recente presa di posizione della Corte di Cassazione nella vicenda relativa alla c.d. "Strage di Viareggio" del 2009 (cfr. Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 32899 del 6 settembre 2021), in cui i giudici di legittimità hanno riconosciuto una responsabilità diretta dell'amministratore delegato della *holding* per l'esercizio colposo dei poteri di direzione e di coordinamento sulla controllata, riconoscendo in capo a questi - in base ad alcuni *indici fattuali* - una posizione di garanzia rilevante ai sensi dell'art. 40, comma 2, c.p. In questo modo la Suprema Corte ha aperto la strada ad una terza via per estendere la responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 tra le diverse società di un Gruppo, ritenendo che l'esercizio del potere di direzione e coordinamento tipico della *holding*, quando diventi molto penetrante, fondi una posizione di garanzia penalmente rilevante in capo all'amministratore della controllante per quello che accade nelle controllate, valorizzando la necessaria sussistenza di indici di fatto di questa *ingerenza* nella gestione delle controllate.

efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un proprio Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi.

Quanto sopra è confermato anche dalle Linee Guida Confindustria da cui si evince che:

a) l'adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 da parte di ciascuna società del Gruppo, realmente calibrato sulla realtà organizzativa e sui rischi della singola impresa, costituisce un valido presidio di controllo;

b) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 4 del Decreto.

In tale ottica, tra le compagini societarie delle società appartenenti al Gruppo Final, il sistema di *corporate governance* infragruppo prevede che:

1. ciascuna società del gruppo si doti di un MOGC personalizzato in base al proprio assetto organizzativo ed al proprio specifico *business* e nomini un proprio Organismo di Vigilanza, con autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, co. 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001);

2. siano garantiti adeguati flussi informativi dalle imprese controllate/collegate verso la controllante, in particolare laddove i medesimi soggetti rivestano ruoli apicali in più società del gruppo.

Pertanto, attraverso la *compliance* generale al D.Lgs. n. 231/2001, il Gruppo persegue le seguenti principali finalità:

1. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto delle società del Gruppo, in particolare nelle aree di attività a rischio reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nei Modelli organizzativi, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari e penali, nonché di poter esporre il Gruppo o le singole società per le quali operano alle sanzioni previste dal Decreto;

2. consentire alle diverse società del Gruppo, grazie ad un'azione di periodico monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire, far cessare ovvero impedire ad altri la prosecuzione della commissione dei reati stessi;

3. contribuire a far comprendere a tutta la popolazione aziendale, a livello "infragruppo", il senso dell'organizzazione di cui è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità che comportano le decisioni assunte per conto delle società o del Gruppo.

2.2. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

L'analisi organizzativa di Polifarma Benessere è stata effettuata sulla base della ricognizione documentale effettuata durante la fase di *risk assessment*. Il contesto organizzativo della Società si articola su una segmentazione di ruoli e responsabilità strutturata ed organica (c.d. *segregation of duties*), improntata al principio cardine del "sistema 231" di separazione dei compiti, in base al quale **nessuno può gestire autonomamente un intero processo**.

L'Amministratore Delegato può conferire deleghe di funzioni ai singoli Responsabili delle funzioni aziendali³⁹.

³⁹ A tal riguardo, le Linee guida Confindustria individuano quale componente di un sistema di controllo preventivo, oltre all'adozione di un Codice Etico, alla formazione del personale e alla comunicazione interna, un "Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro" per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla "descrizione dei compiti", con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Secondo quanto indicato nell'organigramma aziendale all'Amministratore Delegato riportano le seguenti funzioni:

1. Amministrazione e Contabilità generale;
2. Tesoreria e Dati vendita;
3. Area Commerciale, composta da:
 - a. Rete Vendita farmacie (costituita dalla rete di agenti coordinati da tre Area *Manager*);
 - b. Rete Propaganda dentale (costituita dalla rete di ISF coordinati da un Responsabile);
 - c. Ufficio *Export*, GDO e *E-Commerce*;
4. *Marketing* e Comunicazione;
5. *Information Technology*;
6. Affari Regolatori;
7. Acquisti e Logistica;
8. *Customer Service*.

Le seguenti funzioni:

- a. Controllo di Gestione;
- b. Risorse umane;
- c. Servizio Scientifico;

sono gestite dalla controllante Polifarma S.p.A., la quale consente anche l'utilizzo del *software* gestionale aziendale alla Società in virtù di un contratto di *service*.

La Società, in linea con la normativa in materia di Farmacovigilanza, modificata da ultimo dal Regolamento UE 1235/2010 e dalla Direttiva 2010/84/UE, si avvale - sulla base di un contratto di *service* - del Servizio di Farmacovigilanza che la Polifarma S.p.A. ha affidato in *outsourcing* ad una società esterna, alla quale appartiene il nominato Responsabile di Farmacovigilanza (RPV)/*Qualified Person for Pharmacovigilance* (QPPV), che svolge compiti precisi volti al controllo della normativa e della sicurezza dei farmaci.

I Responsabili delle anzidette funzioni adeguano la propria condotta alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, verificandone altresì il rispetto e la scrupolosa osservanza da parte del personale e dei collaboratori, quali: lavoratori dipendenti inquadrati nelle diverse aree; consulenti esterni non inquadrati in organico ma con cui sono formalizzati appositi contratti e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il suo controllo (es. agenti, informatori, etc.).

In posizione di autonomia ed indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale è stato istituito l'**Organismo di Vigilanza** (di seguito, anche, **OdV**), previsto dall'art. 6 del Decreto, a presidio della efficace attuazione del Modello.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente documento.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;
- l'Organigramma che rappresenta le funzioni, le attività e i rapporti gerarchici esistenti;
- il sistema di poteri e deleghe;
- le procedure gestionali e operative che descrivono lo svolgimento delle attività svolte da ogni funzione della Società;

- l'individuazione in materia di salute e sicurezza del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il Documento di Valutazione dei Rischi;
- il Codice Etico;
- il Codice di condotta per fornitori e parti terze.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello, consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 231/01).

2.3. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai tre principi cardine di gestione delle risorse finanziarie individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. **Principio della segregazione** – “*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*”. In ossequio a tale principio, Polifarma Benessere adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate. In conformità alle Linee Guida Confindustria, debbono essere stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Il superamento di tali limiti quantitativi può aver luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente stabilite, sempre assicurando la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

2. **Principio della tracciabilità** – “*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati e documentati.

3. **Principio del controllo** – “*Documentazione dell'attività di controllo*”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo - esercitato dal Collegio sindacale e dall'OdV - idoneo a documentare (ad esempio, attraverso la redazione di *report* o verbali) lo svolgimento di attività di supervisione e di verifica. In particolare, la Società attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati ad evitare lo stanziamento di provviste di fondi potenzialmente utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, etc.).

CAPITOLO 3: IL MODELLO DI POLIFARMA BENESSERE S.R.L.

3.1. METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE MODELLO DI POLIFARMA BENESSERE S.R.L.

La decisione della Società di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi D.Lgs. n. 231/2001, rappresenta non solo il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, personale, clienti, fornitori, etc.), oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società stessa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha inteso, quindi, avviare un'attività di adozione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia.

La metodologia scelta per l'adozione del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi, è stata elaborata tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida delle principali associazioni di categoria.

Il Progetto di adozione del Modello si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

Fase 1) - Risk Assessment

Incontro preliminare con il referente di progetto, individuato nell'Amministratore Delegato della Società, al fine di avviare il progetto; identificazione dei *Key Officers* da intervistare, ossia dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nello svolgimento dell'attività di Polifarma Benessere in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i *Key Officers* precedentemente individuati; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli *standards* di controllo esistenti.

Fase 2) - Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo

Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001; predisposizione della *Gap Analysis* (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello conforme al Decreto; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento).

In particolare, il documento di *Gap Analysis* è finalizzato a rilevare gli *standards* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta a limitare la commissione di reati. Gli *standards* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi*: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti*: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di un processo sensibile, di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;
- *Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate*: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Fase 3) - Adozione del Modello e successive attività di aggiornamento

Il progetto di adozione del Modello ha consentito di individuare i miglioramenti necessari per aumentare il livello di *compliance* per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati e per allinearsi a quanto richiesto dalla normativa vigente e dalle *best practices*.

Le sottofasi sono state: *a)* predisposizione della bozza del Modello; *b)* condivisione della bozza predisposta con il referente di progetto individuato nel CEO; *c)* approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le stesse fasi di progetto, in quanto applicabili, sono poste in essere in occasione degli aggiornamenti del Modello su impulso dell'OdV.

3.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI POLIFARMA BENESSERE S.R.L.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento dei protocolli preesistenti ai principi di controllo volti alla riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001.

Come già accennato, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7, il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente all'adozione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, un Modello di Organizzazione e Gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, Polifarma Benessere ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli già esistenti prima dell'adozione del Modello stesso.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- i) nella Parte generale, una descrizione relativa a:
 - quadro normativo di riferimento;
 - contesto di operatività e sistema di *governance* di Polifarma Benessere;
 - obiettivi del Modello e criteri seguiti per la sua redazione;
 - piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
 - criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
 - inquadramento dell'Organismo di Vigilanza nell'assetto societario, con specificazione di poteri e compiti che lo riguardano e dei flussi di *reporting* in entrata e in uscita;
 - indicazione dei canali di segnalazione *whistleblowing* adottati dalla Società in conformità alla L. 30 novembre 2017, n. 179;
 - funzione del sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- ii) nella Parte speciale I, una descrizione relativa a:
 - aree di attività sensibili al rischio reato;
 - principi generali di controllo preventivo al fine di ridurre e, ove possibile eliminare, il rischio di commissione dei reati;
- iii) nella Parte speciale II, una descrizione relativa a:
 - processi sensibili in capo ad alcune funzioni della Società;
 - protocolli operativi specifici;
 - flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Nella Parte Speciale sono state richiamate anche alcune attività svolte dalla controllante Polifarma S.p.A., sulla base di contratti di *services* stipulati con Polifarma Benessere s.r.l.

3.2.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

A seguito degli esiti dell'attività di *risk assessment* svolta, la Parte Speciale del Modello è stata incentrata sulla prevenzione delle seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, n. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati colposi in violazione delle norme in materia di tutela e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);

- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Tutela penale delle opere dell'ingegno, del *software* e delle opere multimediali (art. 25-*novies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001).

Resta inteso che le altre fattispecie contemplate dal Decreto – in relazione alle quali l'attività di mappatura ha evidenziato un impatto nullo o meno significativo sulla Società – così come la mappatura per processi e/o l'estensione del *risk assessment* ad altre funzioni ad oggi non considerate, potranno essere eventualmente oggetto di successive integrazioni e revisioni, a seguito dell'attività di aggiornamento del Modello devoluta all'Organismo di Vigilanza ed alle funzioni competenti.

3.3. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello si applicano: *a)* al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Collegio sindacale e a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di gestione, rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma; *b)* ai lavoratori dipendenti della Società di qualsiasi grado (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente); *c)* agli agenti e agli informatori scientifici (qualunque sia la natura del rapporto contrattuale di lavoro in essere con la Società); *d)* a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro autonomo, somministrato, etc.; *e)* a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima (esempio, consulenti persone fisiche e persone giuridiche); *f)* a tutti i soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio, *partner*, etc.); *g)* ai soggetti appartenenti al Gruppo le cui attività o decisioni abbiano un impatto sulla Società; *h)* ai fornitori di beni, servizi e prestazioni lavorative nell'ambito dei rapporti intercorrenti con Polifarma Benessere (di seguito, collettivamente, "**Destinatari**").

3.4. IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato dalla Società, il quale deve essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di tale documento.

Il Codice Etico esprime i principi, i valori e le norme di comportamento insiti nell'agire di Polifarma Benessere. In esso sono enunciati i diritti, i doveri e le responsabilità rispetto ai quali si conformano la conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rispetto dei legittimi interessi della società, dei dipendenti, dei clienti, dei *partner* commerciali e finanziari e della collettività.

Il Codice Etico di Polifarma Benessere, in linea con quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001, stabilisce le linee guida comportamentali da tenere e regola il ruolo e i rapporti della Società con l'universo dei soggetti con cui si relaziona per lo svolgimento del proprio *business*.

Il Codice Etico, fra l'altro, richiama principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello.

Secondo quanto prescritto dalla Linee guida Confindustria, il Codice Etico deve ispirarsi ai seguenti principi:

- la Società si impegna a che tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, fornitori e clienti della stessa – nonché il personale e i funzionari di altre imprese con le quali dovessero essere svolte attività in comune o tra loro coordinate anche temporaneamente – osservino costante rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera, nonché delle regole organizzative e procedurali adottate dall'ente, in particolare di quelle espressamente previste nel Modello per la prevenzione della commissione di reati;
- la Società si impegna ad adottare tutte le misure preventive volte a tutelare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- la Società si impegna, nello svolgimento delle proprie attività, al rigoroso rispetto di tutta la legislazione e normativa ambientale applicabile.

Il Codice Etico si applica all'intero organigramma aziendale di Polifarma Benessere (soci, Consiglio di Amministrazione, personale dipendente, etc.) e ai portatori di interessi con i quali la stessa intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti), fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge.

Sono tenuti a conoscere, accettare e rispettare i contenuti del Codice Etico:

- a. i fornitori e *partner* della Società e, in generale, tutti coloro che assumono il ruolo di controparte contrattuale della stessa;
- b. ogni altro soggetto privato o pubblico, anche di natura istituzionale, con cui la Società instaura a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti operativi.

Polifarma Benessere adotta, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico e richiama l'osservanza delle disposizioni del suddetto Codice Etico in tutti i rapporti economici da essa instaurati, anche previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice Etico. L'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice Etico tra tutti i destinatari è l'Organismo di Vigilanza, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. I Destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

3.5. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE SUL MODELLO

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.Lgs. n. 231/2001, le linee guida sulla predisposizione dei modelli 231, precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni della Società che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, la formazione/informazione al personale è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 ai soggetti apicali e ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'OdV, sistema disciplinare, protocolli specifici, etc.).

Il personale è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che sono periodicamente promosse dalla Società e su cui l'OdV opera specifico monitoraggio (qualitativo e quantitativo).

La partecipazione ai programmi di formazione, erogati sia tramite lezioni frontali che tramite piattaforme di *e-learning*, è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione. Con riferimento alle attività formative erogate "a distanza", la Società adotta di volta in volta idonei strumenti di monitoraggio dell'effettiva fruizione dell'evento formativo da parte dei destinatari.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

3.6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- ✓ modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- ✓ avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- ✓ cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello. Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa. Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

CAPITOLO 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI POLIFARMA BENESSERE S.R.L.

In ottemperanza al disposto dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "**OdV**"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- Autonomia ed Indipendenza: l'Organismo di Vigilanza si inserisce "*come unità di staff in massima posizione gerarchica con riporto diretto al massimo vertice dell'ente*" ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale.
- Professionalità: i membri dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.
- Continuità di azione: la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello adottato dalla Società ai sensi D.Lgs. n. 231/2001.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di Polifarma Benessere s.r.l. è un organismo collegiale *i)* composto da due membri esterni di cui uno con funzione di Presidente); *ii)* in grado di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza, non essendo coinvolti nell'esecuzione delle attività sensibili, non riportando gerarchicamente ad alcuna funzione della Società ed essendo collocati in posizione di *staff* rispetto al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato. La professionalità è garantita mediante la valutazione dei requisiti professionali del soggetto incaricato e la continuità di azione è assicurata grazie alla previsione di sessioni di verifica almeno trimestrali e attraverso il supporto di risorse della Società appositamente incaricate.

4.2. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari con la Società.

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- avere relazioni di coniugio, parentela, affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- essere componenti del Collegio Sindacale;

- essere titolari, direttamente o indirettamente, di quote della Società di entità tali da permettere di esercitare una notevole influenza sulla stessa;
- essere stati condannati con sentenza, anche di primo grado, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza di requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Inoltre, la carica di membro dell'OdV non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.

4.3. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, il quale, su proposta dello stesso Organismo, assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

4.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere tempestivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

La cessazione della carica può avvenire, oltre che per decadenza, anche per revoca disposta dallo stesso Consiglio di Amministrazione nei confronti del componente dell'OdV in capo al quale sia ravvisabile una "giusta causa".

Costituiscono motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a. omessa indicazione delle riunioni dell'OdV;
- b. colposo inadempimento ai compiti delegati e/o colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- c. grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico, quale, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta;
- d. omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- e. omessa o insufficiente vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- f. attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.5. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza della Società resta in carica per un anno dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, l'OdV cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Qualora uno o più componenti dell'OdV cessassero l'incarico (per es. in caso di dimissioni), il Consiglio di Amministrazione, qualora lo ritenesse necessario, provvede con propria delibera alla sua sostituzione. Nel frattempo, l'OdV, in attesa della delibera, prosegue a riunirsi e a condurre l'attività di vigilanza.

La rinuncia alla carica da parte del componente dell'OdV ha effetto dalla nomina del nuovo componente o, in ogni caso, a distanza di un mese dalla ricezione da parte del Consiglio di Amministrazione della lettera di rinuncia.

Se nel corso della carica dell'OdV il Consiglio di Amministrazione cessa dalla carica, l'Organismo di Vigilanza continua la propria attività in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo organo amministrativo che deciderà se confermarlo o sostituirlo sulla base delle procedure seguite dalla Società.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito in sede di nomina, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

4.6. FUNZIONI E POTERI

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono indipendenti e non possono essere sindacate da altri organismi o strutture della Società. Resta fermo, tuttavia, che l'organo amministrativo deve vigilare sull'adeguatezza del suo operato, poiché ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello⁴⁰.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica:

- ✓ l'adeguatezza del Modello e l'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte di tutti i Destinatari;
- ✓ la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello della Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- ✓ l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a significative violazioni delle prescrizioni, a mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società o a modifiche normative e nuovi orientamenti giurisprudenziali.

⁴⁰ L'Organismo di Vigilanza non ha poteri di intervento diretti sull'operato degli organi societari, ma svolge, per lo più, una funzione consultiva e propulsiva poiché, attraverso le sue relazioni periodiche, dovrà segnalare all'organo amministrativo - unico soggetto dotato di effettivi poteri di intervento - eventuali carenze, violazioni o mal funzionamenti del Modello organizzativo, per garantire l'efficienza del sistema di prevenzione della commissione dei reati presupposto.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti della Società, riservati e non, ad informazioni o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e sul rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- a) attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i Destinatari;
- b) monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. n. 231/2001, informandone l'Amministratore Delegato;
- c) monitorare – in collaborazione con la funzione Risorse umane – le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società;
- d) accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- e) coordinarsi con le funzioni della Società per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- f) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- g) eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio e sulle operazioni di maggior rilievo, focalizzando l'attenzione su quelle di significativo valore economico e rilevante impegno di spesa;
- h) effettuare interventi coordinati con il Collegio sindacale in prossimità della redazione delle comunicazioni sociali e della redazione del progetto di bilancio, nonché controlli e approfondimenti su voci e poste in bilancio in caso di rilevazione di anomalie;
- i) segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- j) eseguire interventi coordinati con il RSPP per monitorare l'adeguatezza degli impianti e delle misure di salvaguardia del luogo di lavoro adottate;
- k) segnalare all'Amministratore Delegato eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento, coinvolgendo, ove necessario, l'intero Consiglio di Amministrazione;
- l) vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- m) rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili delle varie funzioni.

4.7. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'OdV deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza. Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: l'OdV deve operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Società;

- **obiettività:** l'OdV non deve partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della propria valutazione. Deve riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa fornire un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- **riservatezza:** l'OdV deve adottare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale, né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare Polifarma Benessere devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al GDPR (Regolamento UE n. 2016/679) e al D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., nonché in linea con quanto previsto dall'atto di nomina a persona autorizzata al trattamento - ai sensi dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 - che la Società conferisce a ciascun componente dell'OdV, per adeguarsi a quanto affermato dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali nel "*Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" del 21 maggio 2020. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è contattabile:

al seguente indirizzo e-mail: [**organismodivigilanza@odvpb.it**](mailto:organismodivigilanza@odvpb.it)

e al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: [**organismodivigilanzaph@pec.it**](mailto:organismodivigilanzaph@pec.it).

Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli componenti dell'OdV.

All'OdV devono essere trasmesse, in particolare, le seguenti informazioni:

- ✓ le eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività;
- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o il suo personale;
- ✓ gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- ✓ le informazioni su eventuali commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori e dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientale;
- ✓ le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ✓ la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- ✓ da parte del Gestore, le Segnalazioni *Whistleblowing* (di cui al successivo capitolo 5) pervenute, rilevanti rispetto al D.Lgs. n. 231/2001 e al Modello, affinché l'OdV, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento sempre nel

- rispetto delle garanzie per il segnalante previste dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- ✓ da parte del Gestore, un aggiornamento periodico o dati riassuntivi e sintetici sull'attività complessiva di gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*, anche non relative al D.Lgs. n. 231/2001 e/o al Modello, al fine di verificare il funzionamento del sistema *Whistleblowing* e proporre alla Società eventuali necessità di un suo miglioramento;
- ✓ i flussi informativi, così come indicati nella Parte Speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza definirà la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai Responsabili delle attività sensibili individuate.

Tale canale non può, invece, essere utilizzato per la trasmissione delle Segnalazioni *Whistleblowing* aventi ad oggetto violazioni del Modello o illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in quanto per questa tipologia di informazioni la Società ha adottato canali appositi, idonei al rispetto delle garanzie previste a tutela del segnalante dal D.Lgs. n. 24/2023. Per quest'ultimo fine, devono essere utilizzati esclusivamente i canali indicati al capitolo 5 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, qualora pervenissero segnalazioni al canale dell'OdV, affinché le stesse siano trattate come Segnalazioni *Whistleblowing*, è necessario che il segnalante abbia indicato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *Whistleblowing* o che tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa.

In tal caso, l'OdV:

- tratterà le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- trasmetterà la segnalazione classificata come Segnalazione *Whistleblowing* al Gestore, tramite i canali di cui al capitolo 5 della Parte Generale del Modello, senza ritardo e, comunque, entro tre giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminerà la segnalazione.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, l'OdV tratterà la segnalazione come un flusso informativo.

4.9. RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI POLIFARMA S.p.A.

Al fine di esaminare e condividere le esperienze significative maturate nel corso della propria attività di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza di Polifarma Benessere può promuovere un incontro annuale con l'Organismo di Vigilanza di Polifarma S.p.A.. In tale occasione, gli Organismi di Vigilanza si forniscono reciprocamente le informazioni eventualmente utili rispetto ad eventi o circostanze rilevanti per lo svolgimento delle attività di competenza degli stessi.

CAPITOLO 5: IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

5.1. WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 “*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*”) è intervenuto modificando la normativa introdotta con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 per la tutela del c.d. “*whistleblower*”, prevedendo l’obbligo per i “soggetti del settore privato”, di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti e, in generale, a coloro che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*).

Tale norma mira, in particolare, ad incentivare la collaborazione dei predetti soggetti nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare la stessa reputazione ed integrità dell’impresa. Tale sistema, infatti, da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall’altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell’etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la Società garantisce la tutela *a)* della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e *b)* della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

Il D.Lgs. n. 24/2023 impone a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta di segnalare specifici illeciti – tra cui le violazioni del Modello e gli illeciti *ex* D.Lgs. n. 231/2001 – senza mettere a repentaglio la posizione del segnalante sul piano personale e lavorativo per effetto della segnalazione stessa e prevedendo, a tal fine, un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. q), n. 3), del D.Lgs. n. 24/2023 tra i “soggetti del settore privato” destinatari degli obblighi previsti dalla normativa in questione sono ricompresi coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, “*rientrano nell’ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*”.

Pertanto, la Società ha adottato un sistema di segnalazione *ex* D.Lgs. n. 24/2023 e, in particolare, la stessa ha adottato specifici canali di segnalazione interna - di seguito riportati in linea con quanto previsto dall’art. 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. n. 231/2001 - il cui funzionamento è disciplinato all’interno della “Procedura Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*” - a cui si rinvia, che descrive, tra l’altro, le modalità di invio, ricezione e gestione delle segnalazioni, il funzionamento dei canali interni, le tutele previste per i segnalanti e il sistema sanzionatorio applicato.

5.1.1. AMBITO OGGETTIVO (TIPOLOGIA DI ILLECITI SEGNALABILI)

La segnalazione può essere effettuata ove il segnalante abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti – di comportamenti, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui sia venuto a conoscenza nel “contesto lavorativo”. Tale ultima locuzione va intesa in senso ampio. Si ritiene dunque sufficiente l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Possono, quindi, essere segnalate anche notizie acquisite in occasione e/o a causa

dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Possono essere oggetto di segnalazione anche eventuali condotte volte ad occultare le violazioni (ad esempio occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione). Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001. Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede, con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

5.1.2. AMBITO SOGGETTIVO

È legittimata a segnalare ogni persona che opera nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati (non solo della società, ma anche dei *partner* commerciali);
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

5.1.3. TUTELA DEL SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, la Società prevede misure di tutela (riservatezza, anonimato e divieto di atti di ritorsione) sia per il “segnalante” che per gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano nella categoria degli altri soggetti: *i)* le persone fisiche, parte del medesimo contesto lavorativo, che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (i c.d. facilitatori); *ii)* le persone fisiche collegate al segnalante (*i.e.*, colleghi) che potrebbero subire ritorsioni nel contesto lavorativo; *iii)* persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *iv)* gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La Società prevede misure di tutela anche per coloro il cui rapporto di lavoro è terminato, se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto, e per i candidati in vista di un’assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l’autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l’obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il *mobbing* e il licenziamento. Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell’applicabilità di sanzioni

disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate. Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità. A tali fini, il sistema disciplinare allegato al presente Modello prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione *Whistleblowing*, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

CAPITOLO 6: IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. INTRODUZIONE

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre condizioni previste da predetti articoli 6 e 7) costituisce *conditio sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto al personale quanto ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (ad es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, *etc.*) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende che operano nel settore chimico-farmaceutico, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

41

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato da Polifarma Benessere è specificamente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende che operano nel settore chimico-farmaceutico.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- a. il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione, *etc.*) o adotti, nell'espletamento delle attività in aree di rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- b. il lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- c. il lavoratore che, nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che le arrechino danno,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;

- d. il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un danno notevole o di una situazione di grave pregiudizio per la Società.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nel Modello, la Società si avvale quindi del richiamato CCNL applicabile.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalle prassi esistenti in Polifarma Benessere ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

In particolare, le infrazioni delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte dei dipendenti potranno essere punite – a seconda della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva – con:

- richiamo verbale o ammonizione scritta per mancanze lievi come, ad esempio, quelle previste alla lett. a) di cui sopra;
- multa per le violazioni di cui alla lett. b) o di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. a) di cui sopra;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei casi previsti dalla lett. c) o di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. b) di cui sopra;
- licenziamento, ad esempio, nel caso in cui il lavoratore dipendente non dirigente commetta le violazioni di cui alla lett. d) o di recidiva delle infrazioni previste alla lett. c) di cui sopra.

La Società non potrà in ogni caso adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa, nell'ambito di un contraddittorio ritualmente istaurato. L'applicazione della sanzione è altresì sempre motivata e comunicata per iscritto⁴¹.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Responsabile della funzione Risorse umane.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con la Società, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato (da intendersi anche con riferimento alle

⁴¹ Il tipo e l'entità della sanzione comminata al lavoratore dipendente non dirigente saranno determinati anche tenendo conto: i) dell'intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; ii) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; iii) delle mansioni del lavoratore; iv) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; v) dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa; vi) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* di cui al superiore capitolo 5 e all'interno della "Procedura Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*") e delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, si prevede la competenza del Consiglio di Amministrazione, ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni di quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, il personale ed il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello (da intendersi anche con riferimento alle disposizioni inerenti al sistema *whistleblowing* di cui al superiore capitolo 5 e all'interno della "Procedura Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*") o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori della Società, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione delle misure ritenute più idonee.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere gli opportuni provvedimenti, tenendo conto che le sanzioni possono consistere nella revoca o sospensione di procure, nella decurtazione del compenso, sino alla più grave misura dell'azione di responsabilità prevista dal codice civile.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa.

Con tali clausole, il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure della Società e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. In relazione ai contratti già in essere è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Competerà poi all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

6.7. VIOLAZIONI DEL SISTEMA *WHISTLEBLOWING*

Il mancato rispetto della "Procedura Gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing*", richiamata al superiore capitolo 5 della Parte Generale del Modello, comporta l'applicazione del presente sistema disciplinare.

In particolare, la Società intraprenderà ogni più opportuna azione disciplinare nei confronti di:

- tutti i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni *Whistleblowing*;
- tutti i soggetti segnalanti, nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per il reato di diffamazione commesso con la segnalazione o per i reati di calunnia o di diffamazione commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o qualora sia accertata la responsabilità civile del segnalante per comportamenti riconducibili ai reati sopra indicati in caso di dolo o colpa grave.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di Segnalazione *Whistleblowing* di cui al superiore capitolo 5 della Parte Generale del Modello, la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.