

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi  
del Decreto Legislativo 231/01***

**Revisioni del documento**

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	18/12/2008	Prima emissione del Modello.
1	30/03/2010	Aggiornamento della Parte Generale del Modello e sostituzione delle Parti Speciali in un unico documento operativo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.
2	13/12/2012	Aggiornamento del Modello in un unico documento quadro di sintesi e coordinamento del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001
3	27/03/2014	Aggiornamento del cambio di denominazione della società e di spostamento di sede dell'unità operativa. Riferimenti al nuovo Codice di Comportamento

## Indice

<b>SEZIONE PRIMA .....</b>	<b>5</b>
1. INTRODUZIONE .....	5
1.1 LA SOCIETÀ .....	5
1.2 I DESTINATARI.....	6
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	7
2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	7
2.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....	7
2.3 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO .....	9
2.4 L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE .....	9
<b>SEZIONE SECONDA .....</b>	<b>12</b>
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ.....	12
3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO .....	12
3.2 L'APPROCCIO METODOLOGICO .....	12
3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	14
<b>SEZIONE TERZA .....</b>	<b>14</b>
4. LE COMPONENTI DEL MODELLO.....	14
4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	14
4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	15
4.3 IL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	16
4.4 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO .....	17
4.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	19
4.6 I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI .....	19
4.7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.8 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO .....	24
4.9 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	24
4.10 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO.....	25
4.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	25

## Glossario

“**Attività Sensibili**”: attività della Società di business o di supporto al business in corrispondenza delle quali, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono stati giudicati inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001.

“**Codice di Comportamento**”: è il Codice di Comportamento adottato dalla Società con cui sono esplicitati i valori etici fondamentali a cui la Società si ispira e i relativi principi comportamentali, affinché rappresentino per tutti un riferimento esplicito ed indirizzo costante nello svolgimento delle attività aziendali.

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del terziario, distribuzione e servizi.

“**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni “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”.

“**Destinatari Interni**”: gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società.

“**Destinatari Esterni**”: gli amministratori, dirigenti e dipendenti delle altre Società del Gruppo Elitech non organicamente inseriti nella Società e/o i soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori in genere) che partecipano ad uno o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello.

“**Ente**”: qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico, destinatario delle previsioni contenute nel D.Lgs. 231/01.

“**Incaricato di pubblico servizio**”: colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un’attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi, tipici della Pubblica funzione amministrativa (es. esattori dell’ENEL, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc). Non costituisce Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

“**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Società e descritto nel presente documento.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l’organismo della Società “dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” cui è affidato “il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”, secondo le previsioni dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/01.

“**P.A.**”: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o

incaricati di pubblico servizio; in questa ampia accezione, vi rientrano anche le società formalmente private derivate dalla trasformazione di precedenti enti pubblici.

**“Pubblici Ufficiali”**: coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

**“Reati”**: i reati presupposto della responsabilità dell’ente previsti dal D.Lgs. 231/01 o comunque ricondotti ad esso.

**“Società”**: la ELITechGroup SpA a socio unico e sede legale in Viale C. Colombo, 49, 20090 Trezzano s/N (MI), Partita IVA 05239350969, iscritta al Registro delle Imprese di Milano al n. 05239350969

## **SEZIONE PRIMA**

### **1. INTRODUZIONE**

#### **1.1 LA SOCIETÀ**

La Società, per mezzo del socio unico Elitech GroupSAS a capitale interamente privato, fa parte del Gruppo ELITech che è un gruppo di produttori e distributori di prodotti di diagnostica avanzata con siti produttivi in Francia, Stati Uniti, Olanda e Italia.

La Società è basata in Italia e commercializza i propri prodotti sul mercato domestico direttamente per il tramite di agenti ed in più di 25 Paesi in Europa, Medio Oriente, Asia e Sud America per il tramite della consociata Elitech Distribution SaS. Oltre alla commercializzazione, la società cura la ricerca, sviluppo e produzione di avanzati prodotti diagnostici. Oltre alla sede legale di Trezzano sul Naviglio (MI), la Società ha una sede operativa a Torino dove è accentrata l'attività di Ricerca & Sviluppo e l'attività produttiva.

La Società è soggetta alla direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497 bis c.c. da parte di Elitech Group SAS. La governance societaria prevede un organo amministrativo composto da tre componenti e investito di tutti i poteri per la gestione della Società, salvo quanto riservato dalla legge o dallo Statuto all'assemblea dei soci. Gli organi di controllo societari includono il Collegio Sindacale composto da tre componenti effettivi e due supplenti e una Società di Revisione a cui è affidato il controllo contabile.

Nell'esercizio dei propri poteri e in adempimento delle proprie responsabilità, il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di migliorare il proprio sistema organizzativo e di controllo nonché per perseguire i benefici previsti dallo stesso Decreto, ha ritenuto di intraprendere autonomamente il proprio programma di conformità ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001, adottando il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del 18 dicembre 2008, e nominando un Organismo di Vigilanza.

Il Modello è stato successivamente oggetto di revisioni ed aggiornamenti approvati dal CdA, così come riepilogato nella sezione "Revisioni del Documento" del presente documento.

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento, il documento si focalizza su ciascuna principale componente del Modello, ossia:

- Attività Sensibili
- Struttura Organizzativa
- Codice di Comportamento
- Protocolli di Controllo
- Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie
- Flussi Informativi e Segnalazioni in favore dell'OdV

- Organismo di Vigilanza
- Processo di Verifica dell'efficace attuazione del Modello
- Processo di Formazione e Informazione
- Processo di Aggiornamento e Miglioramento del Modello
- Sistema Disciplinare

## **1.2 I DESTINATARI**

Sono Destinatari (Interni) del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Il management e lo staff delle altre società del Gruppo Elitech, pur non organicamente inserito presso la Società, possono essere Destinatari (Esterni) delle previsioni del presente Modello se e nella misura in cui partecipano ad una o più attività sensibili di quest'ultima per conto o nell'interesse della Società.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti altri soggetti Esterni:

- gli agenti, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

E' responsabilità dei Destinatari Interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

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

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

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

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

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

### **2.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO**

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

Si elencano qui di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco soggetto a modifiche nel tempo:

- reati di truffa in danno alla Pubblica Amministrazione (articolo 24 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- reati di concussione e corruzione (articolo 25 del Decreto così come integrato da ultimo dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (articolo 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350);
- reati contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati societari (articolo 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e modificato da ultimo dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999 (articolo 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);
- reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15 e dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies introdotto dal D.Lgs 16 luglio 2012, n. 109)

Rientrano, infine, nell'ambito di operatività del Decreto i c.d. reati transnazionali per effetto dell'articolo 10 della Legge n. 146/2006 e ss.mm.ii.

### **2.3 LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO**

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

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, riferibili ad alcuni e non a tutti i reati richiamati nell'ambito del Decreto, consistono in:

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

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

### **2.4 L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE**

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, dell'amministratore, del direttore generale o del direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché di quei soggetti che esercitano "anche di fatto" la gestione dell'ente. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- soggetti «subordinati», ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un

incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, i collaboratori, ed i consulenti.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato (I) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione", idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; (II) ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; (III) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- 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 scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare le nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed

efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: (I) per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; (II) per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

## SEZIONE SECONDA

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

#### 3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha ritenuto opportuno adottare un proprio “Modello di organizzazione, gestione e controllo” sintetizzato nel presente documento. La Società è, infatti, sensibile all’esigenza di assicurare il rispetto dei più elevati livelli di correttezza, integrità ed etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria reputazione e dei propri dipendenti, clienti, fornitori, soci e della stessa comunità in cui svolge il suo business.

Attraverso la volontaria adozione e l’efficace attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l’efficacia del proprio Codice di Comportamento sensibilizzando ulteriormente tutti i Destinatari, affinché pongano in essere, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti sempre in conformità alle disposizioni di legge applicabili, così come nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società, in quanto, anche nel caso di apparente vantaggio per la Società, tali comportamenti sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni del Modello, nella commissione di illeciti sanzionabili con pene significative sia nei loro confronti che direttamente nei confronti della stessa Società;
- prevenire e/o contrastare l’accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità delle società ed ottenere i benefici previsti dallo stesso Decreto, contribuendo contesualmente a migliorare la capacità di gestione dei propri processi operativi e dei rispettivi rischi di diversa natura.

#### 3.2 L’APPROCCIO METODOLOGICO

Ai fini della predisposizione e dell’efficiente processo di mantenimento del proprio Modello, la Società ha proceduto, in coerenza metodologica con le previsioni del Decreto e delle migliori pratiche di riferimento, con le seguenti attività progettuali:

- **Valutazione del complessivo profilo di rischio:** questa fase è stata realizzata dal Gruppo di Lavoro costituito da risorse interne ed esterne con complessiva ed approfondita conoscenza del modello di business della Società, della sua organizzazione, nonché del D.Lgs. 231/2001. I partecipanti, seguendo la popolazione aggiornata delle fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/01,

hanno discusso dell'attinenza, anche solo teorica, rispetto alla Società della singola fattispecie di reato. Tale attività ha consentito di:

- riscontrare l'astratta attinenza rispetto alla Società di uno più fattispecie di reato, con la raccolta delle prime informazioni sulle modalità/occasioni in cui potenzialmente essi si potrebbero manifestare (c.d. aree di attività a rischio), nonché l'unità organizzativa della Società potenzialmente interessata con cui poter approfondire l'analisi, identificare l'attività sensibile ed eseguire la valutazione del relativo rischio;
  - riscontrare la non applicabilità, nemmeno in astratto, alla Società di uno o più fattispecie di reato con la conseguente esclusione dalle successive attività di analisi dei rischi e dei relativi controlli interni.
- **Esecuzione del risk assessment:** sulla base dei risultati della precedente fase, è stato possibile focalizzare l'attenzione sulle aree di attività a rischio potenziale con i relativi referenti interni identificati anche mediante l'illustrazione esemplificativa e la discussione delle principali possibili modalità realizzative dei singoli rischi-reato considerati e le relative finalità di interesse e/o vantaggio potenziale per la Società. Un facilitatore qualificato, facente parte del Gruppo di Lavoro, ha supportato gli intervistati nell'analisi, approfondimento ed aggiornamento di tali aree di attività a rischio reato e nella raccolta e documentazione delle loro risposte in specifici questionari di riepilogo di quanto emerso. I risultati di tale attività hanno consentito di identificare una o più attività sensibili (nell'ambito delle aree di attività a rischio), intese come attività/occasioni nell'ambito dei processi di business o di supporto della Società in cui potrebbero potenzialmente realizzarsi una o più fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio della Società.
- **Identificazione e valutazione degli strumenti di organizzazione, gestione e controllo già in essere:** rispetto alle attività sensibili precedentemente identificate e classificate e, in particolare, alle relative modalità realizzative, si è proceduto ad identificare e valutare i presidi di controllo già in essere (particolarmente quelli già documentati come ad esempio quelli riconducibili al programma di conformità al US Sarbanes-Oxley Act) e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante l'analisi dei controlli interni già in essere per altre finalità.
- **Definizione e implementazione delle necessarie azioni per il rimedio dei gap identificati,** pervenendo al miglioramento del sistema di controllo interno della Società rispetto alle esigenze di adeguato governo delle attività sensibili e/o delle relative modalità realizzative, nonché in generale rispetto agli scopi perseguiti dal Decreto, ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e alla esigenza di documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie e delle utilità in genere, nonché gli obblighi informativi in capo ai vari referenti/responsabili in favore dell'Organismo di Vigilanza al fine di abilitarlo nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo dell'efficacia reale e dell'osservanza del Modello. Il principio adottato

nella costruzione e miglioramento del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Le risultanze delle attività sopra descritte sono raccolte in specifici documenti tenuti sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO**

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". In applicazione di tale previsione la Società ha adottato originariamente il proprio Modello mediante delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2008, mantenendolo aggiornato nel tempo, anche grazie a supporto dell'Organismo di Vigilanza, fino alla presente versione approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2014.

## **SEZIONE TERZA**

### **4. LE COMPONENTI DEL MODELLO**

#### **4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI**

Impiegando l'approccio metodologico sopra descritto ai fini della predisposizione del presente Modello, e in particolare quale risultato delle attività di valutazione dei rischi, sono emerse come categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società le fattispecie che ricadono nelle seguenti sottopopolazioni:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto si è ritenuto che, alla luce delle attività svolte dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Al riguardo, si è comunque provveduto ad assicurare il presidio generale mediante la componente del Modello rappresentata dal Codice di Comportamento che vincola in ogni caso i Destinatari. La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati,

attualmente previsti dal Decreto o che saranno introdotti da successive integrazioni allo stesso, attraverso il processo di aggiornamento e miglioramento del Modello così come descritto nel presente documento.

Nell'elenco che segue sono riepilogate le aree di attività della Società giudicate “a rischio 231” nel cui svolgimento, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono valutati astrattamente inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001:

- A.1 Acquisizione di contratti/convenzioni con Enti pubblici
- A.2 Esecuzione di contratti/convenzioni con Enti pubblici
- A.3 Richiesta di concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati rilasciati dalla Pubblica Amministrazione
- A.4 Adempimenti presso la Pubblica Amministrazione
- A.5 Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della Pubblica Amministrazione
- B1 Redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali
- B2 Svolgimento di operazioni straordinarie
- B3 Gestione dei rapporti con le Società di Revisione e con il Collegio Sindacale
- B4 Gestione dei rapporti contrattuali con altre società del gruppo
- H.1 Gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e degli adempimenti connessi.
- I.1 Marketing&Comunicazione
- N.1 Produzione e commercializzazione

Nella documentazione tecnica conservata presso la Società, e sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sono illustrate nel dettaglio le attività sensibili nell'ambito delle aree di attività aziendali “a rischio 231” di riferimento sopra-illustrate. La documentazione delle attività sensibili identificate è articolata per:

- famiglia reati di riferimento, di regola coincidente con l'illustrazione della sottopopolazione dei reati richiamati da uno o più articoli del Decreto (i.e. reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, etc.) e delle relative principali ipotesi di modalità realizzative;
- area di attività aziendali “a rischio 231” di riferimento nel cui ambito ricadono una o più attività sensibili;
- unità organizzativa che è responsabile o che partecipa allo svolgimento dell'attività sensibile.

#### **4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La struttura organizzativa della Società rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza in relazione all'attribuzione di responsabilità e dei corrispondenti poteri con efficacia interna ed esterna. In particolare, pur nell'ambito delle linee di riporto caratteristiche di una Società appartenente ad un gruppo multinazionale, a livello di entità la struttura organizzativa della Società è improntato a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara ed evidente delimitazione di ruolo, con chiara indicazione delle responsabilità di ciascun soggetto;
- puntuale e formale delimitazione dei poteri assegnati mediante la precisa definizione di limiti per natura delle operazioni, valore economico e ricorso alla firma congiunta o disgiunta;
- allineamento dei poteri conferiti rispetto alle responsabilità assegnate;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell'attribuzione delle responsabilità di delega interna ed esterna.

Il puntuale riepilogo per unità organizzativa delle responsabilità rispetto alle attività sensibili, ai protocolli di controllo e ai flussi informativi, integra gli strumenti organizzativi impiegati dalla Società per formalizzare le responsabilità attribuite all'interno dell'organizzazione.

#### **4.3 IL CODICE DI COMPORTAMENTO**

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

Mediante il Codice di Comportamento, la Società ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività e la conduzione dei propri affari anche in relazione ai comportamenti che, tra l'altro, possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001. Il Codice di Comportamento della Società è conforme a quello adottato da Assobiomedica e già vincolante per la Società nel suo complesso in quanto parte integrante dello Statuto dell'associazione.

Il Codice di Comportamento della Società è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo. Il Codice di Comportamento include la disciplina delle sue modalità di attuazione e le sanzioni a cui incorrono i destinatari per le ipotesi di violazione dei principi comportamentali in esso contenuti.

#### **4.4 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO**

Come anticipato in occasione dell'illustrazione dell'approccio metodologico adottato, in sede di predisposizione ed aggiornamento del Modello, la Società ha tenuto conto e, ove necessario, ha migliorato il proprio sistema di controllo interno al fine di assicurarne la sua capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, governando adeguatamente le attività valutate a rischio (attività sensibili).

Nell'ambito del suo più ampio sistema di controllo interno, i protocolli di controllo qui in esame rappresentano, infatti, specifiche procedure di controllo documentate dalla Società ai fini della corretta e concreta applicazione del presente Modello da parte dei Destinatari. La Società ha così configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà dell'ente, un elenco di puntuali misure di controllo interno disegnate direttamente e specificatamente per contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate e valutate a rischio almeno medio, nonché, per i processi più maturi, specifiche procedure descrittive.

In particolare, la descrizione degli specifici protocolli di controllo si impernia su quattro attributi fondamentali che il disegno di un qualsiasi controllo interno deve rispettare secondo le migliori pratiche di riferimento:

CHI: chi fa il controllo, ossia l'unità organizzativa responsabile;

COME: come si svolge l'attività di controllo, ossia la Descrizione del Protocollo;

QUANDO: quando il controllo è effettuato, ossia la Frequenza

EVIDENZA: che evidenza viene prodotta e conservata, ossia l'Evidenza riscontrabile che il controllo è stato eseguito.

L'elenco completo dei protocolli di controllo e le associazioni con le corrispondenti attività sensibili di cui sono contromisura, sono contenute nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché, per la parte di loro competenza, dei rispettivi responsabili (c.d. Control Owner).

Il sistema di controllo interno di cui la Società dispone, rispetto al quale il Modello e le sue componenti (tra cui i protocolli di controllo qui in esame) sono parte, è nel suo complesso diretto a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di affidabilità dell'informazione societaria e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza dei processi della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare i propri assets; tale sistema è volto, inoltre, ad

assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli societari;

- l'obiettivo dell'affidabilità dell'informazione si traduce nella capacità di predisporre dati, informazioni, rapporti, etc., sia di natura contabile che extra-contabile, tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità è teso a garantire, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nonché delle procedure aziendali.

Il sistema di controllo interno nel suo complesso coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società ed è basato sui principi e requisiti più diffusi a livello internazionale. A titolo illustrativo esso include:

- le regole di governo societario, gli organigrammi, le istruzioni di servizio e le procedure in essere presso la Società;
- il sistema di controllo interno amministrativo-contabile originariamente sviluppato nell'ambito del programma di conformità ai requisiti discendenti dall'articolo 404 dell'atto normativo statunitense Sarbanes-Oxley. Il *SOX compliance program* ha aree di sicura e comune rilevanza in termini di controllo interno (i.e. gestione delle risorse finanziarie, segregazione dei compiti, rappresentazione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, etc.) con il programma di adeguamento ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001. Sebbene non più tenuta a rispettare i requisiti discendenti dall'articolo 404 del Sarbanes Oxley Act, la generalità dei controlli interni amministrativo-contabili è ormai invalsa nella operatività e prassi aziendale;
- il programma di conformità alla normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, conformemente al Testo Unico Sicurezza introdotto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- il sistema di qualità ISO 13485:2003, relativo alla ricerca, sviluppo, produzione, vendita, distribuzione e servizi annessi relativi a kit diagnostici (IVD) impiegati in dispositivi diagnostici; nonché relativo allo stoccaggio, vendita e distribuzione di dispositivi medici diagnostici (IVD) e reagenti per analisi cliniche. In aggiunta il sistema di gestione della società è certificato anche ISO 9001:2000.
- il programma di conformità al D.Lgs. 196/2003.

Sebbene queste ulteriori componenti possano contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello stesso intende integrare in via residuale e con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello descritto nel presente documento.

#### **4.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie rappresentano una sotto-popolazione dei protocolli di controllo descritti in generale nel precedente paragrafo e specificatamente configurati per contrastare le modalità realizzative delle condotte criminose che ne implicano in qualche modo l'impiego e/o la disponibilità, tra quelle contemplate dai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione). Coerentemente allo specifico ed espresso requisito di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i protocolli di controllo in esame mirano ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie e, in generale, delle utilità economiche al fine di impedire la commissione dei reati che generano la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Come per i protocolli di controllo, le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono illustrate nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.6 I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte degli organi societari e, in generale, dei Destinatari del Modello medesimo. Ciò al fine di abilitare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti assegnati.

È, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza sia tempestivamente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo inerente il Modello. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. all'avvio di un'ispezione), le informazioni, i dati e le notizie dettagliate negli appositi riepiloghi, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono previsti e disciplinati nella documentazione tecnica a disposizione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi) e degli stessi Destinatari responsabili.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. segnalazioni) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative alle violazioni, o presunte violazioni riscontrate del Modello (inclusa la componente rappresentata dal Codice di Comportamento), da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto o relative a fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, nonché ogni aggiornamento sugli sviluppi di tali procedimenti;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili e ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei Destinatari esterni e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Sia per i flussi informativi che per le segnalazioni è istituito un canale di comunicazione diretto con l'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato: [emd.odv@elitechgroup.com](mailto:emd.odv@elitechgroup.com).

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. Nel caso in cui a seguito degli accertamenti venga accertata la violazione, l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Tutti flussi informativi e le segnalazioni raccolte sono archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea, gestita e protetta nel rispetto della normativa vigente.

#### **4.7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

##### *4.7.1 L'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza*

Conformemente alle migliori pratiche di riferimento ed al fine di esercitare adeguatamente le funzioni ad esso attribuite, l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **autonomia:** tale requisito è assicurato dalla posizione gerarchica dell'organo all'interno dell'organizzazione in staff al Consiglio di Amministrazione e dotato di piena autonomia decisionale, nonché dal riconoscimento dei poteri e mezzi necessari all'adempimento delle proprie responsabilità e dell'insindacabilità delle decisioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **indipendenza:** non sono attribuiti nella sua collegialità all'organo responsabilità la cui titolarità e/o il cui esercizio minerebbero l'obiettività di giudizio in sede di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- **professionalità:** l'organo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- **continuità d'azione:** la continua ed efficace attuazione del Modello ed osservanza delle relative previsioni, richiede che l'Organismo di Vigilanza operi senza soluzione di continuità. Attraverso i componenti interni l'Organismo di Vigilanza è posto nelle condizioni di operare costantemente, rappresentando un riferimento sempre presente per tutto il personale della Società.

In tale quadro ed in relazione alle dimensioni e caratteristiche organizzative della Società, nonché in particolare in funzione dello specifico profilo di rischio rilevato e descritto sopra, l'Organismo di Vigilanza configurato è composto da tre componenti, interni ed esterni alla Società, individualmente e/o collegialmente in possesso dei requisiti sopradescritti, ossia:

- il Quality Assurance & Regulatory Affairs Manager della Società che dispone di un'approfondita conoscenza dei processi operativi di business e del sistema delle procedure aziendali ad indirizzo dei medesimi, nonché di una grandissima esperienza nelle metodologie di audit delle componenti del sistema di gestione della qualità;
- il Market Development and Customer Technical Support Manager della Società che per il ruolo e le responsabilità in azienda dispone di un'approfondita conoscenza delle attività commerciali della Società nell'ambito delle quali opera in una posizione di controllo, oltre che di supporto nella gestione delle attività di marketing e di assistenza tecnica;
- un professionista esterno, in grado di accentuare l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità dell'Organismo nel suo complesso, con rilevante e qualificata esperienza nei programmi di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché in generali nei processi di risk management e nei sistemi di controllo interno.

Oltre alle esperienze e conoscenze professionali che ciascun componente può assicurare ai fini dell'efficace attività dell'Organismo, i componenti possiedono le qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato. In tal senso, a seguito della nomina ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza dichiara di:

- rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità;
- non intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in

relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

- non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati ovvero non aver concordato l'applicazione della pena e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi o che comunque incidano significativamente sulla sua moralità professionale o in ogni caso per aver commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto
- non essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati di cui al punto precedente pur anche in attesa di sentenza di non luogo a procedere o di proscioglimento.

L'Organismo di Vigilanza della Società è stato da ultimo nominato dal Consiglio di Amministrazione, mediante delibera del 27 marzo 2012. La durata dell'incarico è stata definita per il triennio 2012/2014 e cioè fino alla data dell'assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2014.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata o qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra di cui il componente stesso dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'Organismo o il Collegio Sindacale, informeranno il Consiglio di Amministrazione al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

#### *4.7.2 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi societari della Società;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;
- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

#### *4.7.3 I poteri dell'Organismo di Vigilanza*

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, in accordo con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, di un proprio budget al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, disporre – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle altre strutture della Società;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

#### *4.7.4 Reporting nei confronti degli organi societari*

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale. Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – al socio. In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività eseguite;

- quando necessario, in merito agli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o in merito a situazioni specifiche relative alle previsioni del Modello.

#### **4.8 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO**

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l'efficace attuazione dello stesso Modello; non è, infatti, sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche assicurare l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 è esplicito precisando che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: "...una verifica periodica ..." del Modello.

Si tratta di un processo di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza che mira in questo modo ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo in favore dell'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi, violazioni o opportunità di miglioramento delle prescrizioni e dei principi del Modello.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni riscontrate in occasione delle verifiche.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui governare il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

#### **4.9 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

Il processo di informazione e formazione è supervisionato e coordinato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello. L'informazione e la formazione è periodica e diretta alla generalità dei Destinatari. Essa è differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle attività di cui sono responsabili e/o a cui partecipano.

Nei confronti dei Destinatari Esterni è curata l'informativa sul Modello e Codice di Comportamento, strumentale all'integrazione contrattuale o all'inserimento di apposita/e clausola/e di limitazione della responsabilità della Società e di risoluzione unilaterale per le ipotesi di comportamenti contrari al presente Modello e/o al Codice di Comportamento da parte dei Destinatari Esterni.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti per monitorare le attività di formazione e informazione nei confronti dei Destinatari.

#### **4.10 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO**

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

Il Consiglio di Amministrazione cura, pertanto, l'aggiornamento (integrazione e/o modifica) nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001. A supporto del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito a criticità, anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.

Nello svolgimento di tale processo la Società ha nel tempo aggiornato il proprio Modello, nonché i suoi strumenti operativi di supporto.

#### **4.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice di Comportamento costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

##### *4.11.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare*

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive, anche mediante rinvio ad altre fonti, sistemi e/o discipline, le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle relative condizioni contrattuali.

#### *4.11.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri*

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali richiamate nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto societario ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, in forza di apposita clausola contrattuale, costituisce grave inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1455 c.c., e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1456 c.c. mediante semplice comunicazione scritta, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale danno subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle misure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;

- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni rilevate.

#### *4.11.3 Principi generali relativi alle sanzioni*

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario. L'Organismo di Vigilanza può partecipare attivamente al procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente della Società.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali

procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione.

#### *4.11.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello, nonché dei principi contenuti nel Codice di Comportamento, sono definiti come illeciti disciplinari, nonché violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare si prevedono le seguenti sanzioni:

- (1) Biasimo inflitto per le mancanze più lievi
- (2) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1
- (3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione
- (4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
- (5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

(1) Biasimo inflitto per le mancanze più lievi;

Il Biasimo informale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;
- in generale, Infrazioni commesse con lieve mancanza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

(2) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

Biasimo inflitto per iscritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterazioni, per più volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale, tali da rendere necessario preavvisare, in forma meno labile, più gravi sanzioni;

Il Biasimo inflitto per iscritto è provvedimento di carattere preliminare a fronte di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate in corrispondenza delle sanzioni successive.

(3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

La multa che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore alle 4 ore della normale retribuzione, può essere comminata a fronte di:

- infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il biasimo inflitto verbalmente che il dipendente abbia commesso con negligenza e nell'esercizio delle attività aziendali;
- violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- reiterazioni, per più di 3 volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per scritto, e in particolare nei casi in cui il biasimo verbale o scritto non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato;

(4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, che in accordo al CCNL non può, in nessun caso, superare i 10 giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

- reiteri, per più di due volte per anno solare, una Infrazione già sanzionata con la multa;
- violi i principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per colpevole inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in negligente tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;

(5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Il licenziamento è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con dolo e di rilevanza tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- recidività per due volte in provvedimenti di sospensione.

In particolare si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

#### 4.11.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle norme di legge e delle previsioni del presente Modello, ivi inclusa la componente del Codice di Comportamento, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità alle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, il procedimento di accertamento di eventuali violazioni potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di particolare gravità sono le seguenti:

##### (a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

##### (b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto

in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

#### *4.11.6 Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Indipendentemente dalla tipologia di Destinatario Interno di riferimento, i comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

#### *4.11.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali*

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice di Comportamento, nonché dei principi contenuti nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, l'adeguata informativa e la proposta di integrazione contrattuale e che sia presidiato il processo di sollecito, raccolta delle risposte/integrazioni e archiviazione.