



**MODELLO ORGANIZZATIVO  
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

## Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	16/01/2023	Prima emissione	
01			

## Indice generale della sezione

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

<b>1.0</b>	<i>Introduzione e struttura del documento</i>
<b>2.0</b>	<i>Premessa e Governance</i>
<b>2.1</b>	<i>Il contenuto del D.Lgs.n.231/01</i>
<b>2.2</b>	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
<b>2.3</b>	<i>Linee guida di Confindustria</i>
<b>2.4</b>	<i>Il "Decalogo" del GIP di Milano</i>
<b>3.0</b>	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
<b>3.1</b>	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
<b>3.2</b>	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
<b>3.3</b>	<i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i>
<b>3.4</b>	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
<b>4.0</b>	<i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i>
<b>5.0</b>	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
<b>6.0</b>	<i>Destinatari del Modello</i>
<b>7.0</b>	<i>Organismo di Vigilanza</i>
<b>7.1</b>	<i>I requisiti</i>
<b>7.2</b>	<i>Individuazione</i>
<b>7.3</b>	<i>Nomina</i>
<b>7.4</b>	<i>Funzioni e poteri</i>
<b>7.5</b>	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario</i>
<b>8.0</b>	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
<b>9.0</b>	<i>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</i>
<b>9.1</b>	<i>Violazione del Modello</i>
<b>9.1.1</b>	<i>Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori</i>
<b>9.2</b>	<i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i>
<b>9.3</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
<b>9.4</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda</i>
<b>10</b>	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>
<b>10.1</b>	<i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i>
<b>10.2</b>	<i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i>

## 1. Introduzione e struttura del documento

## Introduzione

La Società Neo Apotek S.p.a. (di seguito anche solo "Neo Apotek" o la "Società") adotta questo documento con gli specifici scopi di:

- incentivare, promuovere e comunicare la propria vision aziendale impostata su criteri di correttezza, trasparenza e sviluppo etico;
- promuovere una crescita aziendale sana, improntata al massimo rispetto delle comunità, dei territori e degli stakeholder tutti presenti ovunque esista Neo Apotek o qualsivoglia farmacia o ente partecipato dalla Società;

- consentire il costante monitoraggio dei potenziali rischi connessi e conseguenti alla responsabilità amministrativa degli enti, così come disciplinati e previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto"), eliminando e riducendo il rischio di commissione reati da parte di soggetti apicali o subordinati nell'interesse o a vantaggio della Società;
- stigmatizzare ogni comportamento illecito, contrario alle regole di condotta previste da leggi e da qualsivoglia atto avente valore di legge di rango nazionale piuttosto che sovranazionale;
- implementare il sistema di verifica e monitoraggio delle attività poste in essere dalla Società, dai soggetti apicali nonché dai dipendenti e collaboratori, prevenendo comportamenti illeciti di qualsivoglia genere.

L'insieme dei principi e delle norme che governano il funzionamento di Neo Apotek è raccolto in questo modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito anche "MOG", "Modello 231" o "Modello"), disciplinando e indicando gli strumenti mediante cui la Società previene la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001.

### Struttura

Questo Modello è composto da:

- una Parte Generale che ha lo scopo di illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e il sistema di prevenzione dei rischi adottato dalla Società;
- una Parte Speciale che descrive le fattispecie di reato rilevanti e le aree di attività aziendale ove tali rischi di reato possono impattare, indicando pure i presidi di controllo previsti per eliminare o limitare al massimo i rischi;
- le Procedure previste per gestire le aree di attività aziendale.

La Parte Speciale e le Procedure facenti parte del Modello sono stati predisposti coerentemente ai risultati della Analisi Rischi risultanti all'esito delle interviste svolte coi soggetti apicali e con i referenti di funzioni aziendali.

Il Codice Etico viene predisposto coerentemente ai valori aziendali indicati in questa introduzione.

## 2.0 Premessa e Governance

### Premessa

Nata nel 2019 da una famiglia di Farmacisti da generazioni, **Neo Apotek** è una catena con oltre 100 Farmacie su tutto il territorio nazionale che si è posta l'obiettivo di valorizzare la Farmacia Italiana attraverso il perfetto connubio tra Innovazione e Tradizione.

Neo Apotek crede nell'identità delle singole farmacie del proprio network e preserva la familiarità e le relazioni costruite nel tempo coinvolgendo i farmacisti titolari e il personale di ogni singola farmacia, investendo nella formazione di ogni singola risorsa umana.

I valori portanti di Neo Apotek sono

- Tradizione;
- Innovazione;
- Professionalità,

tutti coniugati in maniera tale da esaltare la figura dei farmacisti e il loro ruolo di primaria importanza in ogni singola comunità.

Neo Apotek si prefigge lo scopo di apportare il massimo supporto in ogni comunità

- rendendo il massimo valore alle farmacie e investendo nelle singole farmacie e nella professionalità di

chi vi lavora, arricchendo i servizi prestati in ogni farmacia e rispondendo al bisogno di fornire ogni servizio utile a preservare la salute dei cittadini;

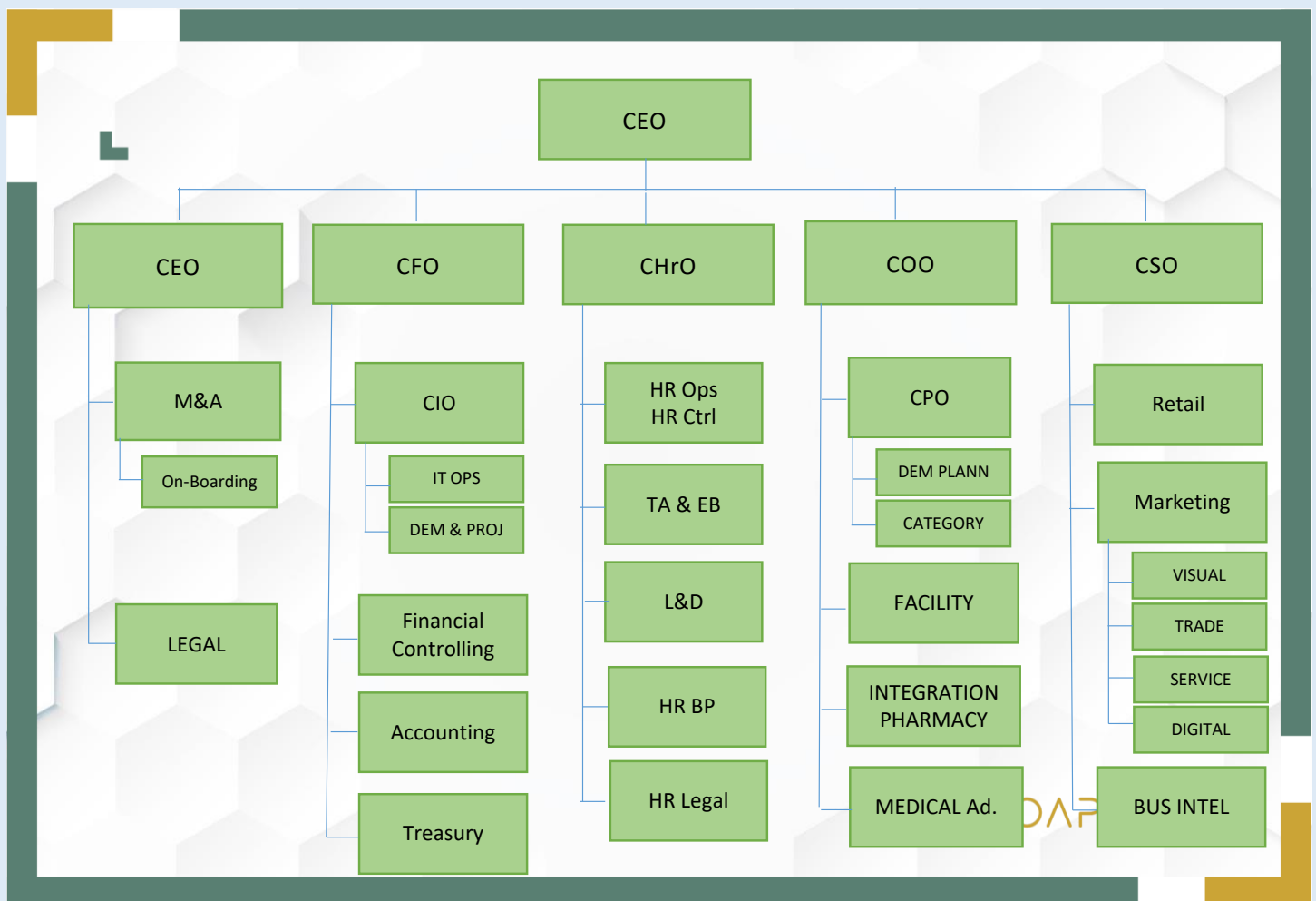
- rendendo ogni singola farmacia un vero e proprio punto di riferimento per la salute e il benessere della persona;
- investendo nella figura professionale dei farmacisti che quotidianamente assistono, ascoltano e consigliano i cittadini.

Neo Apotek avverte l'esigenza di fungere da raccordo tra l'interesse pubblico alla tutela della salute e l'interesse privato ad ottenere un elevato livello di servizi: per tali ragioni è imprescindibile l'adozione del MOG, aumentando il livello di coinvolgimento e responsabilità sociale di ogni singolo stakeholder.

In tale ottica Neo Apotek si pone anche l'obiettivo di esprimere il miglior impatto ambientale, sociale e di governance possibile, adottando policy di gestione aziendale responsabili e nel rispetto dei più elevati standard ESG.

### Governance

La Società ha adottato un sistema di governo con un Consiglio di Amministrazione composto da un presidente, due amministratori delegati e due consiglieri. Le aree operative sono articolate come di seguito illustrato:



### 2.1 Il contenuto del D. Lgs. n. 231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato

emanato il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24   D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis   D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter   D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25   D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis   D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1   D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter   D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater   D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1   D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies   D.Lgs.n.231/01
Abusi di mercato	Art. 25-sexies   D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies   D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies   D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1   D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies   D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies   D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies   D.Lgs.n.231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies   D.Lgs.n.231/01
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies   D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo	Art. 25-quaterdecies   D.Lgs.n.231/01

esercitati a mezzo di apparecchi vietati	
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Contrabbando	Art.25-sexiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 octiesdecies   D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26   D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n. 146/2016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

L'elencazione dei reati presupposto è in continua evoluzione, pertanto il dettaglio dei reati andrà aggiornato con l'evoluzione normativa.

## 2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, il D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per la Società di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la Società adotta un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e l'attività di prevenzione costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

L'art. 6 D. Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

### 2.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

A tal proposito il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Confindustria, la quale nel giugno 2021 ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza individuati dalle Linee Guida sono riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale e indicativo.

## 2.4 Il “Decalogo” GIP di Milano

È utile richiamare il provvedimento del Tribunale di Milano, GIP Secchi, che con l'ordinanza 09 novembre 2004 inerente all'esame dell'idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001, ha tracciato quello che viene definito il “Decalogo”, ossia i dieci elementi che un MOG dovrebbe possedere per essere ritenuto idoneo.

Nello specifico i punti sono qui riassunti e sono stati utilizzati per la realizzazione del presente MOG:

1. Il Modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi di reato** specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
2. Il Modello deve prevedere che i **componenti dell'organo di vigilanza** posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
3. Il Modello deve prevedere quale **causa di ineleggibilità a componente dell'OdV** la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non revocabile.
4. Il Modello deve **differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti** nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
5. Il Modello deve prevedere il **contenuto dei corsi di formazione**, la loro **frequenza**, l'**obbligatorietà** della partecipazione ai corsi, **controlli** di frequenza e di **qualità** sul contenuto dei programmi.
6. Il Modello deve prevedere espressamente la **comminazione di sanzione disciplinari** nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
7. Il Modello deve prevedere **sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi** quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
8. Il Modello deve prevedere **controlli di routine e controlli a sorpresa** – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili.
9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della Società di **referire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti** e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza
10. Il Modello deve contenere **protocolli e procedure** specifici e concreti.



### 3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)

#### 3.1 Obiettivi e finalità dell'adozione e dell'attuazione del MOG

L'azienda è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto. In considerazione del fatto che l'attività preminente della Società consiste nell'acquisire e gestire farmacie su tutto il territorio nazionale fornendo ad esse tutti i servizi connessi e conseguenti all'operatività ordinaria, il modello 231 ha la finalità di impattare anche nella gestione delle farmacie, che improntano la propria attività agli standard etici, regolamentari e normativi indicati in questo MOG.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, siano essi dipendenti o collaboratori di Neo Apotek piuttosto che delle farmacie partecipate, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle proprie attività;
- Consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica di realizzare un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto l'intervista delle aree aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del D. Lgs. 231/01.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati facenti parte del catalogo reati del D. Lgs. 231/01, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza per l'attività aziendale di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D. Lgs. 231/01, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali, procedendo comunque alla valutazione circa l'applicabilità o meno alle attività aziendali.

### 3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel D. Lgs. 231/01, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

1. Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
2. Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (successivo punto 4);
3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie e delle attività idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti interni ed esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, prevedendo anche le cause di decadenza o impedimento alla nomina;
5. Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
6. Attività di formazione, informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
7. Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del MOG, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

### 3.3 Modello Organizzativo, Codice Etico e Sistema disciplinare

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01 e fa riferimento all'organizzazione aziendale;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla previsione dei principi comportamentali e delle misure preventive adottate, tutte riportate nelle **Procedure**.

L'azienda ha poi formalizzato i principi etici a cui la Società si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con le farmacie partecipate e coi Clienti delle farmacie, coi Dipendenti e coi Fornitori, con gli Investitori e con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del D. Lgs. 231/01, abbia una portata differente rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza per tutti i suoi dipendenti e per tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, così come previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/01;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del D. Lgs. 231/01 medesimo).

Inoltre, il MOG:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività aziendali, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti aziendali, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi e/o dall'evoluzione aziendale;
- riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento;
- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare per soggetti apicali e subordinati, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, con finalità di responsabilizzazione e non punitive;
- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'azienda attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale;
- tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazione del MOG di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

### 3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Il Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), pertanto l’approvazione e il recepimento avviene da parte del Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

### 4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli reati previsti del D. Lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore		
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5		
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4		
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3		
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2		
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1		
P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25
Se P x D	0 – 5	Nessuna azione			
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno			
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese			

Se P x D

17-25

Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello. Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

In considerazione di quanto sopra l'Azienda adotta una politica in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e di strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche) col fine di assicurare ogni cautela e tutela coerente coi principi dell'art. 2087 c.c.

## 5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando **l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:**

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. n. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità e delle tempistiche di svolgimento delle attività;
  - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione e accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale e processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

## 6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali: le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda o non collaborando con la stessa mediante rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello la Società ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari. I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

## 7.0 Organismo di Vigilanza

### 7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche. I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti funzionali all'espletamento del proprio incarico con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Delegato;
- **Professionalità** nell'espletamento dei compiti istituzionali: i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.
- **Continuità di azione:** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

### 7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'Azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza è istituito con Statuto dal CdA;
- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- Il CdA, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata;
- I membri sono scelti sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, integrità e rispettabilità.
- Sussiste l'incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV o la decadenza nei casi di soggetti condannati per reati compresi nel D. Lgs. 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della Società incompatibili con i requisiti di autonomia ed indipendenza dell'OdV.

### 7.3 Nomina

Il CdA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita in anni 3, rinnovabili.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

### 7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base al D. Lgs. 231/01, sono conferiti all'OdV i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello organizzativo e possono essere così riepilogati le funzioni e poteri:

- Vigilanza su:
  - adeguatezza del Modello: il Modello deve essere adeguato all'azienda cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
  - effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda siano coerenti col Modello predisposto;
  - efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il

verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi eventuali provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura aziendale.

L'attività di vigilanza impone l'aggiornamento del Modello sia rispetto alle mutate realtà organizzative aziendali, sia rispetto ad eventuali mutamenti delle norme che disciplinano la materia.

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato mediante delibera del CdA.

L'OdV dovrà poi:

- Assicurare i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato, anche mediante l'utilizzo del Whistleblowing;
- Effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. In ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio di reato o sensibili;
- Promuovere iniziative per la formazione in materia 231 e per la comunicazione del MOG.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.



## 7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

### Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

### Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione ritenuta attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività realizzate dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo si tenga conto delle seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o, comunque, di condotte non in linea con le regole comportamentali adottate dalla Società;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà sempre garantendo i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- Le ispezioni e le iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza o di polizia giudiziaria;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- Le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione, eventualmente anche ottenuti in forma di aiuti di Stato o compensazioni su imposte;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- Il flusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda;
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte, determinerà i provvedimenti del caso.
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto.
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## 8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi chiunque sia tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata ai membri del CdA, a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera. La Parte Generale e il Codice Etico vengono pubblicati sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del MOG. Parimenti tutti i fornitori ricevono copia del MOG con esplicito invito a confermarsi ad esso nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione e controllo.

## 9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare: è specifico obbligo di tutti coloro che prestano attività di lavoro subordinato, subordinato attenuato (lavoro dirigenziale) o parasubordinato prestare la massima attenzione ai principi tutti richiamati nel MOG e nel Codice Etico.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle

obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione;
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- Eventuale recidiva.

## 9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

### 9.1.1 Segnalazione violazione del Modello -Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo "**Segnalazione di sospetti - Wistleblowing**" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa rende disponibile a tutto il personale.

## 9.2 Misure nei confronti degli amministratori

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori, il pubblico e in generale nei confronti di tutti gli stakeholder. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori

della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società e nell'interesse della stessa.

In caso di violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ed eventualmente l'Assemblea dei Soci, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie, sia per i danni strettamente connessi e conseguenti alle violazioni accertate, sia per il potenziale nocumento derivato alla reputazione aziendale.

### 9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970 e dalla contrattazione collettiva di settore.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nelle Procedure o nel Codice Etico, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- Licenziamento senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità, tenendo pertanto conto della gravità della violazione e della recidiva.

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti contestati;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

#### **9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del rapporto contrattuale, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

### **10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello**

#### **10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, anche in considerazione degli aggiornamenti e suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza.

#### **10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio**

L'Amministratore Delegato provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso: per l'individuazione di tali azioni l'Amministratore Delegato si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.