



**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. n. 231/2001 di OMEGA PHARMA S.r.l.**

**Il presente Modello è stato adottato dal C.d.A. con delibera del 24 Giugno 2020**

## INDICE

<b>PARTE GENERALE DEL MODELLO 231 DI OMEGA PHARMA S.r.l.</b> .....	<b>8</b>
<b>Definizioni</b> .....	<b>9</b>
<b>1) Premessa</b> .....	<b>11</b>
<b>2) Quadro normativo di riferimento</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2) Le Linee Guida di Confindustria</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3) La nozione di rischio accettabile</b> .....	<b>15</b>
<b>2.4) Le fattispecie di reato c.d. presupposto</b> .....	<b>16</b>
<b>2.5) Il sistema sanzionatorio</b> .....	<b>17</b>
2.5.1) <i>La sanzione amministrativa pecuniaria</i> .....	18
2.5.2) <i>Le sanzioni interdittive</i> .....	19
2.5.3) <i>La pubblicazione della sentenza di condanna</i> .....	20
2.5.4) <i>La confisca</i> .....	20
<b>2.6) Le vicende modificative dell'ente</b> .....	<b>20</b>
<b>2.7) La valutazione giudiziale sul modello di organizzazione, gestione e controllo</b> .....	<b>21</b>
<b>3) Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo.</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1) Caratteristiche di un Modello efficace</b> .....	<b>22</b>
<b>3.2) Breve storia di Omega Pharma</b> .....	<b>26</b>
<b>3.3) La struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Omega Pharma.</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4) Le finalità Del Modello.</b> .....	<b>27</b>
<b>3.5) Fasi di realizzazione del Modello.</b> .....	<b>28</b>
<b>3.6) Destinatari del Modello</b> .....	<b>29</b>

<b>4) Organismo di Vigilanza (O.d.V.) .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1) Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza. ....</b>	<b>30</b>
<b>4.2) Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>33</b>
<b>4.3) Eleggibilità, compatibilità e decadenza. ....</b>	<b>33</b>
<b>4.4) Revoca, recesso, sostituzione .....</b>	<b>34</b>
<b>4.5) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>34</b>
<b>4.6) Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. ....</b>	<b>35</b>
<b>4.7) Flussi informativi verso il vertice aziendale. ....</b>	<b>37</b>
<b>4.8) Verifiche sull'adeguatezza del Modello. ....</b>	<b>38</b>
<b>5) Aggiornamento del Modello .....</b>	<b>39</b>
<b>6) Informazione e formazione.....</b>	<b>39</b>
<b>7) Sistema disciplinare .....</b>	<b>40</b>
<b>7.1) Premessa .....</b>	<b>40</b>
<b>7.2) I destinatari del sistema disciplinare .....</b>	<b>41</b>
<b>7.3) Violazione del Modello: le condotte rilevanti.....</b>	<b>42</b>
<b>7.4) Principi generali di commisurazione delle sanzioni. ....</b>	<b>42</b>
<b>7.5) Misure applicabili nei confronti dei dipendenti.....</b>	<b>43</b>
<b>7.5.1) Biasimi verbali, biasimi scritte, multe e sospensioni. ....</b>	<b>43</b>
<b>7.5.2) Licenziamento. ....</b>	<b>44</b>
<b>7.6) Misure applicabili nei confronti dei Dirigenti .....</b>	<b>44</b>
<b>7.7) Misure applicabili nei confronti del Collegio Sindacale/Revisore e del C.d.A. ....</b>	<b>45</b>
<b>7.8) Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>45</b>
<b>7.9) Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, agenti, consulenti.....</b>	<b>46</b>
<b>7.10) Procedura per l'accertamento della violazione, contestazione disciplinare e irrogazione delle sanzioni.....</b>	<b>46</b>

7.11) Comunicazione e diffusione. ....	47
<b>PARTE SPECIALE DEL MODELLO 231 DI Omega Pharma S.r.l.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1) Introduzione alla Parte Speciale. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2) Valutazione dei rischi sull'ambiente di controllo. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3) Valutazione dei rischi per le attività di controllo. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4) Il controllo del rischio – reato: principi generali e procedure. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.1) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. ..</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1) Processi sensibili.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2) Principi generali di comportamento. ....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3) Procedure specifiche. ....	Error! Bookmark not defined.
<b>4.2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1) Processi sensibili.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2) Principi generali di comportamento. ....	Error! Bookmark not defined.
<b>4.3) Reati di falso nummario.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.1) Processi sensibili.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2) Principi generali di comportamento. ....	Error! Bookmark not defined.
<b>4.4) Delitti contro l'industria e il commercio. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.1) Processi sensibili.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2) Principi generali di comportamento. ....	Error! Bookmark not defined.
4.4.3) Procedure specifiche. ....	Error! Bookmark not defined.
<b>4.5) Reati societari. ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.1) Processi sensibili.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2) Principi generali di comportamento. ....	Error! Bookmark not defined.

- 4.5.3) Procedure specifiche. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.6) Delitti contro la personalità individuale. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.6.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.6.2) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.7) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro..... Error! Bookmark not defined.
- 4.7.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.7.2) La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.7.3) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.7.4) Procedure specifiche. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.8) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.8.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.8.2) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.8.3) Procedure specifiche. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.9) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore..... Error! Bookmark not defined.
- 4.9.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.9.2) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.10) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.10.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.10.2) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.
- 4.11) Reati ambientali..... Error! Bookmark not defined.
- 4.11.1) Processi sensibili..... Error! Bookmark not defined.
- 4.11.2) Principi generali di comportamento. .... Error! Bookmark not defined.

**4.13) Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare. ....** Error! Bookmark not defined.

**4.13.1) Processi sensibili.....** Error! Bookmark not defined.

**4.13.2) Principi generali di comportamento. ....** Error! Bookmark not defined.

**5) Le Procedure di Omega Pharma S.r.l. ....**Error! Bookmark not defined.

**PG 1\_231 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. ....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 2\_231 GESTIONE ACQUISTI (BENI E SERVIZI) E VENDITE.....** Error! Bookmark not defined.

ALLEGATO PG. 2\_231 Esempio informativa o clausole ex D.Lgs. n. 231/2001 **Error! Bookmark not defined.**

**PG. 3\_231 RAPPORTI CON GLI AGENTI .....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 4\_231 GESTIONE DI CONGRESSI, CONVEGNI E MEETING .....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 5\_231 CONSULENZE SCIENTIFICHE .....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 6\_231 GESTIONE DEI FLUSSI ECONOMICO FINANZIARI .....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 7\_231 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. ....** Error! Bookmark not defined.

**PG. 8\_231 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....** Error! Bookmark not defined.

**ALLEGATI ALLA PARTE SPECIALE .....**Error! Bookmark not defined.

**ALLEGATO I .....**Error! Bookmark not defined.

**Elenco reati presupposto aggiornato alla L. n. 39/2019.....**Error! Bookmark not defined.

**ALLEGATO II .....**Error! Bookmark not defined.

**Visura - Organigramma .....**Error! Bookmark not defined.

**ALLEGATO III .....**Error! Bookmark not defined.

**Matrice Risk assessment e relativa legenda .....**Error! Bookmark not defined.

**ALLEGATO IV .....**Error! Bookmark not defined.

**Verifica dell'applicabilità dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 in materia di Ambiente e Sicurezza sul lavoro.....**Error! Bookmark not defined.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001</b></p>	<p>Versione: 1 Data approvazione: Delibera C.d.A. del 24.06.2020</p>
--	--	--

**PARTE GENERALE DEL MODELLO 231 DI OMEGA PHARMA S.r.l.**

## **Definizioni**

**Omega Pharma:** Società a responsabilità limitata unipersonale con sede legale in Cantù (CO), Via Milano, n. 129.

**C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione

**Codice Etico:** manifesto dei valori in cui vengono definiti tutti i principi etici a cui far riferimento nello svolgimento dell'attività aziendale sia nei confronti dei dipendenti sia di terzi quali ad esempio clienti e fornitori, al fine di raccomandare alcuni comportamenti e vietarne altri in un'ottica di etica d'impresa.

**D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni, recante la *"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni ed enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*.

**Dipendenti:** tutti i soggetti dipendenti di Omega Pharma.

**Destinatari:** si intendono i membri degli organi societari, i dipendenti, gli agenti, i consulenti, i partner commerciali e altri soggetti che operano nell'interesse dell'Ente.

**Linee Guida di Confindustria:** linee guida per la costruzione di modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, emesse da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni (da ultimo aggiornate a marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014).

**Linee Guida di Farmindustria:** documento per l'individuazione di linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lvo 231/01 nel settore farmaceutico, versione del 10 aprile 2014 – documento del gruppo di lavoro Farmindustria sulla responsabilità amministrativa degli enti.

**Modello di Organizzazione di Gestione e Controllo o Modello o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, inteso come insieme strutturato di principi di comportamento e procedure, per l'attuazione di misure di controllo e prevenzione della commissione dei reati c.d. presupposto.

**Operatori sanitari:** ogni medico, professionista della salute, del settore pubblico o privato, la cui attività professionale possa prevedere anche la raccomandazione, l'acquisto, la prescrizione, la gestione, l'uso o la fornitura di integratori alimentari a pazienti o clienti.

**Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organo preposto al controllo e alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

**P.A.:** si intende la Pubblica Amministrazione in senso ampio, ovvero lo Stato e le sue articolazioni (enti territoriali e non, enti locali e nazionali, enti pubblici economici e non, soggetti di diritto privato che esercitano pubbliche funzioni). Il tema è approfondito al paragrafo 1, allegato I.

**Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, gli interinali, eventuali collaboratori a progetto, “stagisti”, liberi professionisti che abbiano ricevuto incarico da parte di Omega Pharma.

**Regolamento di funzionamento:** documento contenente le regole di funzionamento dell’O.d.V..

**Reato:** comportamento che viola la legge penale.

**Sistema disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello 231 da parte dei destinatari, secondo quanto previsto dall’art.6 comma 2 lett. e) del D.Lgs. n. 231/2001.

**Soggetti in posizione apicale:** soggetti definiti dall’art. 5, lett. a) del Decreto come coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi.

**Soggetti sottoposti ad altrui direzione:** soggetti definiti dall’art. 5, lett. b) del Decreto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

**Società:** Omega Pharma.

## **1) Premessa**

Omega Pharma S.r.l. ha adottato, con delibera del C.d.A. del 24 Giugno 2020 *“un modello di organizzazione, gestione e controllo”* ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 con l’obiettivo di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati e, qualora questi vengano commessi, di non incorrere nella responsabilità derivante dagli illeciti amministrativi dipendenti dai medesimi.

## **2) Quadro normativo di riferimento**

### **2.1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

In data 08 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231/2001 recante *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni ed enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (in vigore dal successivo 4 luglio), al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche a Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali:

- La Direttiva UE 2017/1371 del 5 luglio 2017, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, entrata in vigore, per gli Stati membri vincolati da essa, con effetto dal 6 luglio 2019<sup>1</sup>;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente a quella penale) a carico delle persone giuridiche (con o senza personalità giuridica – ad. es. società, consorzi, associazioni, ecc., di seguito denominati “enti”) per determinati reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da persone fisiche:

- *“che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che*

---

<sup>1</sup>La citata direttiva ha sostituito la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto) – **c.d. soggetti apicali**;*

- *“sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti” di cui al punto precedente (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto) – **c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione**.*

La responsabilità di cui si discute, quindi, accede a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato l'illecito penale.

L'ampliamento del novero dei soggetti che possono essere ritenuti responsabili per un reato mira ad assoggettare alla relativa risposta sanzionatoria gli Enti che abbiano avuto interesse o che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del c.d. “reato presupposto”.

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

\*

La responsabilità dell'ente per l'illecito amministrativo dipendente da reato si configura qualora:

- il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;  
ovvero
- il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

Inoltre, la responsabilità dell'ente si configura anche in relazione ai delitti commessi in forma tentata (le sanzioni pecuniarie e interdittive previste sono ridotte, art. 26 del Decreto) e, per gli enti aventi la sede principale in Italia, per i reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4 del Decreto).

Per tutti gli illeciti amministrativi commessi dalla persona giuridica è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria per quote, in numero non inferiore a cento né superiore a mille (*infra*, paragrafo 2.5.1).

Per i casi più gravi sono previste anche sanzioni interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi (in luogo di queste, può essere nominato un commissario giudiziale). Dette misure sono applicabili anche in via cautelare, oltre alla pubblicazione della sentenza di condanna ed alla confisca (artt. 9 e ss. del Decreto) (*infra*, paragrafo 2.5.2).

\*

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede **forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente**, nell'ipotesi in cui quest'ultimo adotti un *"Modello di organizzazione, gestione e controllo"* idoneo a prevenire i c.d. reati presupposto.

In particolare, l'art. 6 del Decreto stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- a) *"l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- b) *"il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*;
- c) *"le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione"*;
- d) *"non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui alla precedente lett. b)"*.

Sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i "reati presupposto" e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organo gestorio.

L'art. 7 del Decreto disciplina, poi, l'ipotesi in cui il reato presupposto sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, essendo l'ente responsabile *"se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza"*.

Nello specifico è previsto che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

È importante ribadire che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma al contrario come un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze non individuate al momento della sua introduzione.

## 2.2) Le Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, così come previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, Omega Pharma S.r.l. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria in materia, le quali mirano ad orientare le imprese (*rectius*, gli enti) nella realizzazione dei modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Inoltre, per l'attività esercitata, Omega Pharma S.r.l. ha tenuto in considerazione il "Documento per l'individuazione di linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lvo 231/01 nel settore farmaceutico", versione del 10 aprile 2014, a cura del gruppo di lavoro Farminindustria sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

Nel predisporre il presente Modello, la Società ha pienamente tenuto conto delle citate Linee Guida, adattandole alle proprie specifiche esigenze.

Resta inteso che i possibili scostamenti del presente Modello dalle indicazioni di Confindustria (aventi carattere generale) e Farminindustria (dettate specificamente per le società farmaceutiche) non inficiano la validità del medesimo, atteso che la finalità perseguita è rendere il Modello più aderente alle caratteristiche proprie della Società.

Sul punto, è opportuno ricordare che la Giurisprudenza della Corte di Cassazione ha statuito che *"Il terzo comma del ricordato art. 6 stabilisce che i modelli organizzativi e gestionali possono (non devono) essere adottati sulla scorta dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative, ma, naturalmente, non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici, che, appunto, possono certamente essere assunti come paradigma, come base di elaborazione del modello in concreto da adottare, il quale, tuttavia, deve poi essere "calato" nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione. Il fatto che tali codici di comportamento siano comunicati al Ministero di Giustizia, che, di concerto con gli altri ministeri competenti, può formulare osservazioni, non vale certo a conferire a tali modelli il crisma della incensurabilità, quasi*

*che il giudice fosse vincolato a una sorta di ipse dixit aziendale e/o ministeriale, in una prospettiva di privatizzazione della normativa da predisporre per impedire la commissione di reati” (Cass. Pen., Sez. V, n. 4677/2014).*

### **2.3) La nozione di rischio accettabile**

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio “accettabile”.

La prassi in materia è solita distinguere i rischi in critici, rilevanti e trascurabili.

I rischi critici sono quelli caratterizzati da un danno ingente e da una probabilità di accadimento significativa. Per questa ragione, non è possibile trascurarli omettendo di controllarli e prevenirli.

I rischi rilevanti sono quelli alla base dei quali c’è il verificarsi di un evento che può potenzialmente provocare dei danni all’operatività dell’organizzazione aziendale, anche se non tali da comprometterne la sopravvivenza. Questi rischi devono essere controllati dall’impresa, anche se con un impiego di risorse presumibilmente inferiore rispetto al caso precedente.

Infine, i rischi trascurabili o accettabili sono quelli che, per il danno esiguo o per la loro minima probabilità di accadimento, possono essere tralasciati in sede di allocazione delle risorse per il controllo.

\*

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (cfr. Linee Guida, pag. 29).

Tuttavia, con riferimento ai modelli ex D.Lgs. n. 231/2001, la logica economica dei costi non può evidentemente essere l’unico parametro utilizzabile. Ai fini dell’applicazione delle norme del Decreto deve essere definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati, in ossequio al principio generale (proprio anche del diritto penale), dell’esigibilità concreta del comportamento.

In assenza di una previa determinazione del rischio “accettabile”, la quantità/qualità di controlli preventivi adottabili è, infatti, potenzialmente infinita, con ovvie ricadute pratiche in termini di operatività aziendale.

Secondo le più volte richiamate Linee Guida, riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire ex D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da **“un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente”**.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, “*le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Come chiarito dalla Giurisprudenza (cfr. Cass. Pen., Sez. V, n. 4677/2014), la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l’efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest’ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l’efficacia.

\*

In relazione ai reati colposi previsti dal Decreto (i. e. omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati ambientali punibili a titolo di colpa), la soglia concettuale di rischio accettabile deve essere diversamente modulata.

L’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell’evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell’ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo adottato (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dalla normativa in capo all’Organismo di Vigilanza.

#### **2.4) Le fattispecie di reato c.d. presupposto**

Originariamente prevista per alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di modifiche al D.Lgs. n. 231/2001 – a numerosi altri reati. Attualmente, l’elenco tassativo dei c.d. reati presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è il seguente:

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);*
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);*
- *Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);*

- *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);*
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);*
- *Reati societari (art. 25 ter);*
- *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);*
- *Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);*
- *Abusi di mercato (art. 25 sexies);*
- *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);*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 octies);*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);*
- *Reati ambientali (art. 25 undecies);*
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)*
- *Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);*
- *Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).*

Per ulteriori dettagli su ogni reato e sulle potenziali situazioni passibili di reato si rimanda a quanto meglio specificato nell'Allegato I, "Le singole fattispecie di reato".

## **2.5) Il sistema sanzionatorio**

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono di natura pecuniaria e interdittiva, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza di condanna (art. 9 del Decreto).

### *2.5.1) La sanzione amministrativa pecuniaria*

La sanzione amministrativa pecuniaria si applica direttamente al patrimonio della Società (o sul fondo comune) in caso di condanna della stessa per un illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione da comminarsi viene determinata per quote, le quali non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00, per cui la cornice edittale entro cui calcolare la sanzione da applicarsi può variare da un minimo di € 25.800,00 fino ad un massimo di € 1.549.000,00.

Dette quote sono determinate dal Giudice, in funzione (art. 11 del Decreto):

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La commisurazione della sanzione viene determinata tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della stessa (art. 11, comma 2 del Decreto).

In specifici casi, inoltre, ex art. 12 del Decreto, la sanzione amministrativa pecuniaria può essere ridotta.

La sanzione è ridotta della metà e comunque non può essere superiore ad € 103.291 (art. 12, comma 1, del Decreto) quando:

- il soggetto che ha commesso il reato ha agito nell'interesse prevalente proprio o di terzi senza provocare alcun vantaggio alla Società;
- il danno patrimoniale provocato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà (art. 12, comma 2, del Decreto) quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la Società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose e/o pericolose del reato o, ovvero si è comunque "*efficacemente adoperata*" in tal senso;
- è stato implementato e applicato dalla Società un Modello Organizzativo idoneo a prevenire i reati della fattispecie di quello verificatosi.

Nel caso in cui la Società realizzi entrambe le condizioni di cui al secondo comma dell'art. 12 citato, la riduzione della sanzione amministrativa pecuniaria è ridotta dalla metà ai due terzi.

### 2.5.2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto 231 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le predette sanzioni si applicano in relazione ai reati per i quali sono previste (in ossequio al principio di legalità della pena) quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 del Decreto):

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e del periodo viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del Decreto).

Non si procede all'applicazione delle citate sanzioni quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (ex art. 13, comma 3, del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora l'ente abbia posto in essere – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – tutte le seguenti condotte riparatorie (ex art. 17 del Decreto):

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### *2.5.3) La pubblicazione della sentenza di condanna*

Ex art. 18 del Decreto, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza di condanna è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, nonché, per una sola volta, in uno o più giornali designati dal giudice e nel sito internet del Ministero della Giustizia (cfr. art. 36 c.p.). In tale ultima ipotesi, la durata della pubblicazione è stabilita dal giudice, in misura non superiore a 30 giorni. In mancanza, la durata è di 15 giorni.

### *2.5.4) La confisca*

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

## **2.6) Le vicende modificative dell'ente**

Agli artt. da 28 a 33, il Decreto prende in considerazione le vicende modificative dell'ente, poiché la responsabilità amministrativa dello stesso (in relazione ai reati commessi anteriormente) resta ferma anche nel caso di sue trasformazioni (ad es. fusione, scissione e cessione d'azienda).

Pertanto, il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. In ogni caso, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo ente. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30 del Decreto).

Da ultimo, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. (art. 33 del Decreto).

## **2.7) La valutazione giudiziale sul modello di organizzazione, gestione e controllo**

In merito al giudizio sulla *compliance* e sui criteri che il giudice penale dovrebbe utilizzare, la valutazione giudiziale è sempre ancorata alle caratteristiche individuali dei singoli modelli, da rapportare alla peculiare dimensione dell'ente, tenendo conto dei parametri fissati dal legislatore per tale accertamento, che sono quelli dell'idoneità in relazione all'adozione dello strumento di *compliance* e alla sua efficace attuazione.

È pertanto possibile isolare due distinti momenti: quello dell'adozione e quello dell'attuazione (del Modello), i quali dovranno comunque essere considerati in modo unitario, essendo questi aspetti strettamente collegati alla valutazione giudiziale in termini di adeguatezza e idoneità del medesimo.

La valutazione di idoneità compiuta dal giudice si concretizza in un giudizio di tipo prognostico, finalizzato, per un verso, all'identificazione di contenuti essenziali del Modello e, per l'altro verso, alla verifica del funzionamento dello strumento di *compliance* in esame.

Il secondo momento di valutazione giudiziale prende in considerazione il profilo dell'attuazione del Modello in termini di efficacia, che non potrà limitarsi ad analizzare il documento c.d. descrittivo del modello organizzativo, ma dovrà basarsi su circostanze fattuali concreti.

Il giudice penale "entrerà" in azienda, al fine di acquisire elementi utili sul concreto funzionamento del Modello.

È bene chiarire, tuttavia, che il controllo sull'efficacia del Modello si limiti esclusivamente alla verifica dell'idoneità a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi. In sintesi, il giudizio di idoneità dello strumento di *compliance* non è mai totalizzante, ma è rivolto solamente a escludere la reiterazione degli illeciti amministrativi dipendenti da reato per cui si procede.

### **3) Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo.**

#### **3.1) Caratteristiche di un Modello efficace.**

Le caratteristiche richieste ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono delineate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 che al comma 2 così dispone: *“in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

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

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di*

*propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.*

Inoltre, l'art. 7, comma 4 del Decreto prevede che *“l'efficace attuazione del Modello richiede:*

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

\*

Le caratteristiche previste e definite nel Decreto richiamano tutti gli elementi principali di un Sistema di Controllo Interno, secondo gli standard contenuti nel C.o.S.O. Report emesso nel 1992 dal *Committee of Sponsoring Organizations Commission (CoSO)* in materia di sistema di controllo interno, il quale definisce il predetto sistema come *“un processo formato da un insieme di meccanismi, procedure e strumenti adottati dalla direzione per assicurare una ragionevole garanzia nel conseguimento degli obiettivi, i quali possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:*

- efficienza delle operazioni ed efficacia nell'utilizzo delle risorse;*
- affidabilità delle informazioni finanziarie;*
- conformità alle leggi e alle norme in vigore.”<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> Per completezza, si segnala che nel 2004 il Comitato della Commissione Treadway ha ritenuto opportuno rilasciare un aggiornamento del C.o.S.O. Report, che comprendesse non solo elementi del controllo interno, ma anche di Enterprise Risk Management e che in particolare si soffermasse maggiormente sulla valutazione dei rischi. Il C.o.S.O. definisce l'ERM come segue: *“La gestione del rischio aziendale è un processo, posto in essere dal consiglio di amministrazione, dal management e da altri operatori della struttura aziendale, utilizzato per la formulazione delle strategie in tutta l'organizzazione, progettato per individuare eventi potenziali che possono*

Questi tre obiettivi possono essere perseguiti attraverso la verifica e il controllo delle cinque componenti del sistema:

- 1. Ambiente di controllo**, ovvero l'insieme delle principali componenti *soft* del sistema di controllo interno. Trattasi dei valori etici (che devono permeare l'impresa, a partire dal C.d.A. fino all'ultimo dei dipendenti), allo stile di *management* (che deve essere ispirato ad una conduzione corretta dell'impresa), alla struttura organizzativa e al sistema delle procure e delle deleghe (che devono garantire la corretta e trasparente conoscenza e assunzione delle proprie responsabilità da parte di ogni componente della struttura aziendale), alla diligenza professionale (che richiede a chi decide e a chi opera di operare le proprie scelte con schemi attenti agli obiettivi gestionali ed etici dell'impresa);
- 2. Valutazione e gestione dei rischi**, intesa quale attività di individuazione, valutazione e gestione dei rischi strategici, operativi, economico-finanziari e patrimoniali, nonché di *compliance* legislativa che possono pregiudicare gli obiettivi legati al business e al rispetto della legislazione e delle regole (interne ed esterne) dell'impresa.
- 3. Attività di controllo**, ovvero la componente *hard* del sistema di controllo interno. Sono considerati i meccanismi di controllo strutturati e gerarchici, realizzati dal *management* e dagli enti interni ed esterni deputati al controllo: controlli c.d. istituzionali (C.d.A. , Collegio Sindacale, Revisore legale dei conti, Organismo di Vigilanza, eventuali Audit) e dei controlli di natura operativa e gestionale (si pensi ai sistemi di gestione della qualità, della sicurezza, dell'ambiente, etc.).  
Le attività di controllo devono essere organizzate in modo tale da addivenire: ad un'adeguata separazione dei compiti; alla corretta autorizzazione di tutte le operazioni e al relativo tracciamento; ad uno strutturato controllo autonomo, gerarchico e indipendente sulle attività aziendali.
- 4. Informazione e comunicazione**, ovvero l'insieme delle informazioni strategiche che devono discendere dal vertice dell'impresa attraverso la struttura, alle informazioni rilevanti, quali dati previsionali, consuntivi di natura strategica, dati di natura operativa. Si anticipa qui che il tema dei c.d. flussi informativi è di fondamentale rilevanza anche del presente Modello, con riferimento al ruolo dell'Organismo di Vigilanza.

---

*influire sull'attività aziendale, per gestire il rischio entro i limiti del rischio accettabile e per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali."*

**5. Monitoraggio**, che rappresenta l'insieme delle azioni destinate alla valutazione dell'efficienza del Sistema di Controllo stesso affinché quest'ultimo possa funzionare in maniera coerente agli eventuali cambiamenti aziendali sia interni sia esterni. Pertanto, il continuo aggiornamento del Sistema di Controllo Interno e la realizzazione degli interventi migliorativi utili alla risoluzione di criticità rilevate, garantiscono il mantenimento e il miglioramento del sistema stesso, necessitando una adeguata reportistica delle riscontrate difformità.

\*

Il D.Lgs. n. 231/2001 richiede uno specifico sistema di controllo che sia formato dalle componenti standard sopra analizzate ma che sia soprattutto orientato ad un'adeguata prevenzione e gestione del rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa e conseguente minimizzazione dell'impatto di tali rischi sul patrimonio della società.

La predisposizione di un modello penal-preventivo costituisce un percorso organizzativo che ha come compito principale quello di creare, in relazione alle attività sensibili della società, un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, nell'ambito di una efficiente struttura di governo dell'impresa.

In sintesi, il Modello traduce le sue componenti strutturali in strumenti operativi in grado di gestire e controllare i rischi correlati alla commissione di reati ex D.Lgs. n. 231/2001, come di seguito riportato. Omega Pharma S.r.l. ha quindi strutturato il proprio Modello in conformità con gli standard e le specifiche richieste previste dal Decreto.

Componenti standard di un Sistema di Controllo Interno secondo il modello C.o.S.O. Report	Sintesi degli strumenti operativi previsti per prevenzione, gestione e controllo rischi commissione reati ex D.Lgs. n. 231/2001
<b>Ambiente di controllo</b>	Codice Etico Analisi organizzativa Analisi e mappatura dei poteri
<b>Valutazione dei rischi</b>	Analisi di Valutazione dei rischi
<b>Attività di controllo</b>	Procedure di comportamento e controllo Organismo di Vigilanza
<b>Informazione e comunicazione</b>	Attività formativa in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e sull'applicazione del Modello Organizzativo aziendale Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico sia internamente che alle terze parti Flussi informativi da e verso l'O.d.V..
<b>Monitoraggio</b>	Monitoraggio e aggiornamento del Modello
<b>Sistema disciplinare</b>	Sistema disciplinare

### 3.2) Breve storia di Omega Pharma

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

### 3.3) La struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Omega Pharma.

Il Modello di Omega Pharma S.r.l.si articola in:

- **Parte Generale**, all'interno della quale vengono illustrati i principi del Decreto, i compiti e la responsabilità dell'O.d.V., la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare;
- **Parte Speciale**, predisposta in funzione dei reati che potrebbero essere commessi nell'ambito dei processi sensibili individuati ai sensi del Decreto, che prende in considerazione l'analisi organizzativa, la mappatura dei poteri, l'individuazione dei processi sensibili a determinati reati, a seguito di opportuna valutazione dei rischi, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a

presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali destinate alla prevenzione degli illeciti. Nell'allegato I sono riportati i c.d. reati presupposto.

In sintesi, la struttura del Modello in funzione delle componenti del sistema di controllo interno risulta così articolata:

<b>Componenti standard di un Sistema di Controllo Interno secondo il modello C.o.S.O. Report</b>	<b>Sintesi degli strumenti operativi previsti per prevenzione, gestione e controllo rischi commissione reati ex D.Lgs. n. 231/2001</b>	<b>Sezioni del Modello</b>
<b>Ambiente di controllo</b>	Codice Etico	Documento separato
	Analisi organizzativa Analisi e mappatura dei poteri	<b>Parte Speciale del Modello:</b> ALLEGATO II – Visura e organigramma
<b>Valutazione dei rischi</b>	Analisi di Valutazione dei rischi	<b>Parte Speciale del Modello:</b> ALLEGATO III - Matrice risk assessment e relativa legenda ALLEGATO IV - Analisi ambiente e sicurezza sul lavoro
<b>Attività di controllo</b>	Procedure di comportamento e controllo Organismo di Vigilanza	<b>Parte Speciale del Modello:</b> Capitolo 4 Il controllo del rischio reato Capitolo 5 Le Procedure
<b>Informazione e comunicazione</b>	Attività formativa in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e sull'applicazione del Modello Organizzativo aziendale Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico sia internamente che alle terze parti Flussi informativi da e verso l'O.d.V..	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 6 Informazione e Formazione
<b>Monitoraggio</b>	Monitoraggio e aggiornamento del Modello	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 5 Aggiornamento del Modello <b>Parte Speciale del modello:</b> Capitolo 5 Le procedure
<b>Sistema disciplinare</b>	Sistema disciplinare	<b>Parte Generale del Modello:</b> Capitolo 7 Sistema Disciplinare

### **3.4) Le finalità Del Modello.**

Il Modello, predisposto da Omega Pharma S.r.l. sulla base dell'individuazione delle aree aziendali a più elevato rischio di commissione reati previsti dal Decreto, si propone le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Omega Pharma S.r.l., in particolare quelli impegnati nelle aree considerate a rischio più elevato, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esse riportate, in un illecito passibile di sanzione, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con la Società che le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello comporteranno l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- sottolineare e confermare che Omega Pharma S.r.l. non tollera alcun comportamento illecito e, in ogni caso, tali comportamenti sono contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa.

### **3.5) Fasi di realizzazione del Modello.**

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria.

#### **Fase 1: Raccolta delle informazioni.**

Sono state raccolte informazioni attraverso opportuna documentazione e interviste con soggetti chiave della struttura aziendale e collaboratori all'interno delle singole aree funzionali, per l'individuazione dei processi sensibili e degli strumenti di controllo sugli stessi e nello specifico relativamente a:

- quadro normativo di riferimento per l'ente;
- struttura dell'organizzazione (sistema di *corporate governance*, assetto organizzativo);
- caratteristiche dell'organizzazione (documentazione aziendale idonea all'identificazione di *policies* e controlli attualmente in uso dalla Società stessa).

#### **Fase 2: Individuazione e mappatura dei rischi di commissione di reato.**

In seguito ai risultati raccolti nella fase precedente e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. n. 231/2001, si è proceduto all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reato, delle relative azioni di miglioramento, nonché dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un apposito Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del citato Decreto. Nello specifico, Omega Pharma S.r.l. ha dapprima mappato i processi aziendali, le aree funzionali coinvolte, le relative attività e i flussi informativi, dopodiché ha individuato le possibili criticità nelle

attività in funzione della presenza di alcuni parametri, come meglio specificato nella Parte Speciale del Modello.

La valutazione dei rischi, unitamente alla precedente fase di raccolta delle informazioni, ha condotto Omega Pharma S.r.l. ad una valutazione del preesistente e complessivo sistema di controllo interno, evidenziando gli elementi necessari per il suo adeguamento ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

**Fase 3: Disegno del Modello.**

La valutazione dei rischi e l'analisi organizzativa hanno permesso l'individuazione dei *gap* nel preesistente sistema di controllo della Società e hanno consentito la costruzione di tutti gli elementi del Modello comprese le procedure di gestione e controllo, come esplicitato nella presentazione della struttura del presente Modello.

**Fase 4: Approvazione e attuazione del Modello, modifiche e aggiornamenti.**

Il Modello è stato approvato e conseguentemente adottato dal C.d.A. di Omega Pharma S.r.l. con delibera del 24 Giugno 2020.

**3.6) Destinatari del Modello**

Il Modello di Omega Pharma S.r.l. si applica a:

- a) coloro che svolgono, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- b) dipendenti della Società;
- c) soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro a vario titolo, che operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, agenti, ecc.;
- e) coloro che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in *joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

#### **4) Organismo di Vigilanza (O.d.V.)**

Come già illustrato nei precedenti paragrafi, contestualmente all'adozione del Modello, l'Ente deve istituire un "*organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*", deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, promuovendone altresì l'aggiornamento.

La Società andrà esente dalla responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, solo se, nell'adottare il Modello, nominerà l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), affidandogli i compiti di cui all'art. 6 del citato decreto, essendo pure necessario che detto organismo adempia con la dovuta diligenza agli obblighi insiti nella propria funzione.

Il predetto Organismo dovrà essere in grado di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni dettate dal Modello e dal Codice Etico di Omega Pharma, rilevandone e segnalandone violazioni o scostamenti comportamentali;
- sull'adeguatezza delle iniziative di informazione e di formazione intraprese dalla Società in conformità a quanto previsto dal presente Modello;
- sulla necessità di procedere ad un aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento e/o di integrazione dello stesso in relazione a modifiche legislative, dell'assetto interno della Società, ovvero in caso di violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Detto organismo, in ossequio ai principi di autonomia e indipendenza che lo contraddistinguono, si dovrà dotare di un "Regolamento", nel quale saranno indicati i criteri e le modalità con le quali lo stesso dovrà esercitare le funzioni previste dalla Legge e dal presente Modello, e che verrà comunicato agli Organi societari.

In particolare, il regolamento sancirà la composizione dei suoi membri, i requisiti e la durata in carica degli stessi, le modalità di convocazione, la frequenza delle adunanze, le modalità di verbalizzazione, le modalità di conservazione della documentazione e i flussi informativi verso e dall'O.d.V. stesso.

##### **4.1) Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza.**

L'O.d.V. è nominato dall'C.d.A., che darà atto che si è proceduto alla valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri incaricati.

Anche sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti così si articolano:

- **Autonomia e indipendenza:** l'O.d.V. deve essere autonomo ed indipendente nell'esecuzione delle attività e dei compiti che è chiamato a svolgere.

L'autonomia da qualsiasi possibile forma di interferenza e di condizionamento è garantita dalla posizione gerarchica più elevata possibile che consente all'O.d.V. di rispondere nello svolgimento delle sue funzioni solamente al C.d.A..

La Società deve mettere a disposizione dell'O.d.V. risorse aziendali specificatamente dedicate, sia per quanto riguarda il numero sia per quanto riguarda le capacità, in relazione ai compiti affidatigli.

Ulteriore requisito, indispensabile per assicurare autonomia ed indipendenza, consiste nella definizione di un adeguato budget di risorse finanziarie. L'ammontare di tale budget è proposto dal C.d.A. dallo stesso O.d.V., che ne può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze in particolari materie, trasferte, ecc.).

In base a quanto riportato dalle Linee Guida di Confindustria, ciascun membro non deve rivestire ruoli operativi e decisionali tali da compromettere l'obiettività di giudizio e di conseguenza, l'autonomia e l'indipendenza dell'intero O.d.V.<sup>3</sup>. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che ciascun membro non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- a) ricoprire incarichi di tipo operativo all'interno della Società o delle società da questa controllate o che la controllano;
- b) essere coniugi, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle Società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
- c) nell'esercizio delle loro funzioni trovarsi in situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale.

Nel caso in cui si presenti anche una sola delle ipotesi sopra riportate, il soggetto interessato deve informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e deve inoltre astenersi dal partecipare alle relative delibere.

---

<sup>3</sup>Sul punto, si richiama la consolidata giurisprudenza che ha stigmatizzato come inefficace quel modello che attribuisca al dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, deputato a vigilare efficacemente sull'adozione delle misure organizzative volte a prevenire infortuni sul lavoro: il fatto che il soggetto operi in settori oggetto dell'attività di controllo dell'O.d.V. esclude qualsiasi autonomia di quest'ultimo. Il soggetto sarebbe chiamato a essere "giudice di se stesso", per di più dotato di poteri disciplinari (cfr. Corte di Assise di Appello di Torino, sentenza 22 maggio 2013; conferma Cass., Sez. Un., 24.04.2014, n. 38343).

- **Professionalità:** Con l'intento di assicurare un regolare ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'O.d.V. garantisca un'adeguata professionalità<sup>4</sup>, intesa come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento delle funzioni assegnate. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, soprattutto in materia di reati contemplati nel Decreto 231, sia una adeguata competenza in materia economica, di analisi, di controllo, di gestione dei rischi aziendali, di sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc. allo scopo di:

- incrementare le professionalità utili e necessarie a svolgere la propria attività;
- garantire una maggior professionalità e autonomia dell'Organismo stesso.

Inoltre, l'O.d.V. può fare ricorso a professionisti esterni, con lo scopo di dotarsi di risorse valide e competenti nelle materie non di diretta competenza dei suoi membri, utilizzando il budget di spesa di cui dispone.

- **Continuità d'azione:** l'O.d.V. deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni e dei propri compiti. La continuità di azione comporta che l'attività dell'O.d.V. sia organizzata attraverso una programmazione e pianificazione delle attività e dei controlli in base ad un piano di azione e alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

È compito dell'O.d.V., in tal senso:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello stesso;
- curare l'attuazione del Modello ed assicurare il suo costante aggiornamento.

In base al principio di continuità di azione qui espresso, l'attività dell'Organismo di Vigilanza non deve limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma deve invece essere organizzata basandosi su un piano di azione programmato e sulla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione della Società.

---

<sup>4</sup>La professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza viene garantita a seguito di un'attenta analisi dei CV e delle competenze/conoscenze dei candidati.

#### **4.2) Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Applicando i requisiti sopra riportati alla realtà aziendale in questione e considerando la specificità dei compiti e delle funzioni che fanno capo all'Organismo di Vigilanza [REDACTED]

Tale nomina, effettuata in data 24 Giugno 2020 dal C.d.A., ha determinato la scelta ritenendolo il più adeguato a ricoprire il ruolo di O.d.V.. La scelta è stata effettuata considerando il possesso dei requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità propri di un O.d.V., nonché la possibilità di una continuità d'azione che si richiede per lo svolgimento di tale funzione.

A seguito dell'accettazione da parte del soggetto nominato, la decisione è stata comunicata a tutti i livelli aziendali, mediante e-mail, affissione in bacheca (nei vari reparti di lavoro), ecc.

La durata in carica dei membri dell'Organo di Vigilanza è triennale e i suoi membri possono essere rieletti.

#### **4.3) Eleggibilità, compatibilità e decadenza.**

Sulla base di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria e riportato nei precedenti paragrafi, a ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza è richiesto il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni a lui affidati.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è inoltre richiesto preventivamente di non trovarsi in nessuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- condanna, anche con sentenza non ancora definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- situazioni in cui possono essere compromessi i requisiti di autonomia ed indipendenza;
- esistenza di qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi.

Nel caso in cui anche solo una delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità sopra elencate dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato membro dell'O.d.V., lo stesso decadrà dalla carica ed il C.d.A. provvederà alla sua sostituzione.

Costituisce inoltre causa di decadenza dall'incarico, prima del termine stabilito come scadenza, la sopravvenuta incapacità o impossibilità dell'esercizio dei compiti e delle funzioni assegnate.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

#### **4.4) Revoca, recesso, sostituzione**

La revoca dall'incarico di membro dell'O.d.V. può avvenire mediante delibera del C.d.A. ed in presenza di giusta causa.

Si possono intendere quali presupposti che ammettono la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (paragrafo 4.3);
- l'inadempimento agli obblighi concernenti i compiti e le funzioni affidate;
- la mancanza di buona fede e diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'O.d.V. (in caso di Collegio);
- l'assenza ingiustificata a più adunanze dell'O.d.V..

Qualora si dovesse presentare uno dei presupposti di giusta causa sopra elencati, il C.d.A. può procedere con revoca della nomina a membro dell'O.d.V. nei confronti del soggetto che ritiene non più idoneo e, dopo idonea motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

La rinuncia da parte dei componenti dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al C.d.A. per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata; il C.d.A. deve provvedere alla sostituzione del componente che rinuncia, dandone opportuna segnalazione al Presidente dell'O.d.V. (in caso di Collegio).

#### **4.5) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V. si riunisce in base a quanto stabilito nel proprio Regolamento ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente, e predispose una relazione informativa su base semestrale al C.d.A., al fine di relazionare in merito alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse.

Sui compiti e sulle funzioni di competenza dell'O.d.V., l'organo gestorio è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza, al fine di rilevare l'adeguatezza del suo operato.

In base a quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, sono in capo all'O.d.V. tutti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento del Modello.

Sono affidati all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza del Modello adottato dalla Società e vigilare sulla sua concreta e corretta applicazione;
- valutare l'adeguatezza del Modello nel prevenire i reati previsti dal Decreto;
- formulare proposte al C.d.A. in merito ad eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello;
- segnalare le violazioni accertate delle prescrizioni contenute nel Modello che potrebbero comportare l'insorgere di responsabilità in capo a Omega Pharma;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso gli organi sociali, nonché con i responsabili delle funzioni;
- disciplinare il proprio funzionamento attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività (così come specificato al paragrafo 4);
- se presente, predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'intranet della Società contenente le informazioni relative al D.Lgs. n. 231/2001 e al Modello;
- controllare le iniziative realizzate o da realizzarsi per garantire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la necessaria documentazione interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello (istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso);
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'applicazione del Modello;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'applicazione delle necessarie sanzioni previste dal Sistema Disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue funzioni ha libero accesso a tutti i documenti ed a tutte le informazioni detenute presso qualsiasi funzione della Società e per svolgere queste attività non necessita di alcun consenso preventivo.

#### **4.6) Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.**

L'O.d.V. deve sempre essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Omega Pharma S.r.l. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Tutte le segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, devono sempre essere presentate per iscritto.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte viene definito un apposito processo di segnalazione, il quale è portato a idonea conoscenza di tutti i dipendenti/collaboratori e partner della Società.

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale:

- tutti i dipendenti e gli Organi Societari devono tempestivamente segnalare all'O.d.V. qualsiasi violazione del Modello in particolare relativamente a:
  - commissione, o pericolo di commissione, di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
  - comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e di conseguenza una responsabilità amministrativa della Società;
- tutti i consulenti e i partner sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative a violazioni del Modello nei limiti e con le modalità previste contrattualmente.

Tutte le segnalazioni inoltrate all'O.d.V. sono prese in considerazione, purché siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni all'O.d.V. devono essere effettuate in forma scritta ed inviate all'indirizzo di posta elettronica [odvomegapharma@gmail.com](mailto:odvomegapharma@gmail.com) istituito proprio per favorire le comunicazioni verso l'O.d.V, oppure in forma cartacea, presso la sede della Società, attraverso una corrispondenza riservata indirizzata allo stesso Organismo.

Quest'ultimo è tenuto ad agire in modo da garantire che i segnalanti non subiscano alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indiretta, collegate alla segnalazione.

L'O.d.V., quindi, dovrà garantire adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. Tuttavia, l'O.d.V. potrà adottare misure deterrenti contro informazioni difformi dal vero, nel caso in cui il soggetto che le ha inoltrate fosse consapevole di tale difformità rispetto alla realtà dei fatti.

I soggetti che, in buona fede, si trovano nella condizione di presentare all'O.d.V. eventuali segnalazioni, saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. tutte le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, compresi gli organi preposti alla Sicurezza sul Lavoro o al rispetto dell'Ambiente, dai

quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto, nel caso in cui tali indagini coinvolgano Omega Pharma S.r.l., i suoi dipendenti o componenti degli Organi Sociali;

- qualsiasi tipo di documento dal quale potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni determinanti criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- le decisioni relative alle eventuali richieste di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuali appalti affidati a Omega Pharma S.r.l. a seguito di gare a livello nazionale o europeo, ovvero a trattativa privata con un ente pubblico;
- eventuali transazioni avvenute con clienti/fornitori/partner appartenenti a paesi *black list*;
- particolari eccezioni/deroghe alle modalità standard e/o alle prassi locali sui pagamenti/incassi;
- contenziosi, anche stragiudiziali, relativi a tematiche inerenti il Decreto;
- report degli incidenti o gravi violazioni della *security* informatica che potrebbero interessare l'ambito del Decreto;
- report degli incidenti sul lavoro verificatisi in Omega Pharma S.r.l. con indicazione della loro gravità;
- gravi non conformità rilevate negli *audit* in ambito Sicurezza (es. RSPP) e Ambiente;
- ogni altra segnalazione prevista dalle Procedure del presente Modello.

Devono inoltre essere comunicate all'O.d.V. le modifiche rilevanti dell'organizzazione aziendale quali:

- a) notizie relative a cambiamenti societari, organizzativi, procedurali, etc;
- b) aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- c) significative o atipiche operazioni o mutamenti relativi alle aree di rischio individuate nel Modello.

Nel caso in cui si renda necessaria l'applicazione di provvedimenti disciplinari, questi sono sempre applicati in conformità di quanto previsto nel successivo capitolo denominato "Il sistema disciplinare".

#### **4.7) Flussi informativi verso il vertice aziendale.**

L'O.d.V. ha l'obbligo di comunicare con il C.d.A. e con il Revisore con riferimento alla corretta applicazione del Modello, ad eventuali criticità riscontrate, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni rilevate.

Per poter attuare questo flusso informativo sono previste due distinte linee di reporting:

- verso il C.d.A. su base continuativa, mediante la presentazione di report scritti e riguardanti particolari punti della propria attività ritenuti di particolare rilievo;
- verso il C.d.A., su base periodica [REDACTED], mediante la presentazione di una relazione scritta che illustri tutte le attività e i controlli svolti.

In particolare, all'interno della relazione scritta da presentare all'organo gestorio si deve considerare:

- la presenza di eventuali scostamenti dalle procedure operative previste all'interno Modello;
- l'esistenza di eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento, le quali comportino aggiunte/modifiche ai reati di cui al Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute relative a violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti tali segnalazioni;
- una valutazione generale sull'effettivo funzionamento del Modello proponendo eventuali integrazioni/modifiche dello stesso;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'O.d.V. potrà essere sempre convocato da:

- il Presidente dell'O.d.V. (e da uno dei membri, in caso di ingiustificato ritardo nelle convocazioni periodiche);
- il C.d.A..

A sua volta l'O.d.V. ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei sopracitati organi ogniqualvolta lo ritenga opportuno.

#### **4.8) Verifiche sull'adeguatezza del Modello.**

Oltre all'attività di controllo sull'applicazione e sul rispetto effettivo del Modello, l'O.d.V. svolge verifiche periodiche sulla capacità reale del Modello di prevenire e monitorare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231.

Tra le attività di verifica previste, rientrano:

- il controllo a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza relativi ai processi sensibili conclusi da Omega Pharma;
- la revisione delle segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti e degli organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa, con verifiche a campione.

L'esito delle verifiche viene riportato dall'O.d.V. nei report destinati al C.d.A. e al Collegio Sindacale. All'O.d.V. viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale e viene garantita la collaborazione delle funzioni aziendali interessate dalle indagini.

### **5) Aggiornamento del Modello**

Qualsiasi attività di aggiornamento e modifica del Modello, al fine di garantire sia l'idoneità sia l'adeguatezza del Modello per la continua prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, deve essere approvata dall'A.U. mediante delibera (essendo l'adozione e l'efficace attuazione del Modello precipua responsabilità dell'organo dirigente).

L'O.d.V. è invece tenuto alla verifica effettiva del Modello, al fine di valutare la possibilità di aggiornamento dello stesso diventando promotore di tale esigenza nei confronti del C.d.A..

### **6) Informazione e formazione**

In conformità con il Decreto, Omega Pharma S.r.l. definirà un piano di comunicazione e formazione per rendere efficace l'attuazione del Modello al proprio interno.

La formazione e la comunicazione sono finalizzate alla corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle relative regole comportamentali per tutto il personale interessato.

In particolare, la formazione diretta viene erogata ai dipendenti con un grado di approfondimento, sia nei contenuti sia nelle modalità, differente in funzione del livello di coinvolgimento e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Per quanto riguarda la comunicazione, Omega Pharma S.r.l. si impegna a pubblicare e divulgare il Modello e il Codice Etico mediante la messa a disposizione di tali documenti a tutti i dipendenti e collaboratori, ad esempio attraverso l'invio tramite posta elettronica o la condivisione in una cartella informatica o rete intranet aziendale.

Nei confronti di fornitori e *partners* commerciali, la Società darà comunicazione scritta dell'adozione del Modello e del Codice etico (resi disponibili –anche in estratto- sul sito internet aziendale), atteso che l'impegno al rispetto dello stesso sarà clausola indispensabile per la continuazione del rapporto.

Anche verso i clienti Omega Pharma S.r.l. metterà a disposizione le informazioni relative all'adozione del Modello e del Codice Etico attraverso il sito aziendale, nonché, eventualmente, attraverso specifiche segnalazioni affisse presso i propri stabilimenti.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica saranno verificate dall'O.d.V..

## 7) Sistema disciplinare

### 7.1) Premessa

All'articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto è espressamente prevista, come componente essenziale del Modello di Organizzazione e Gestione, *“la presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure elencate nel Modello”*.

Considerando che eventuali inosservanze alle disposizioni del presente Modello e del Codice Etico da parte del personale (i.e. organi sociali, dipendenti, consulenti) di Omega Pharma S.r.l. sono idonee a far sorgere gravi responsabilità per la stessa, le predette violazioni sono assoggettate a sanzioni disciplinari specificamente individuate.

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Nel caso in cui la condotta tenuta da uno dei destinatari integri una fattispecie di reato c.d. presupposto, le sanzioni disciplinari contenute nel presente Modello trovano sempre applicazione, indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dagli articoli 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Il sistema disciplinare ha essenzialmente una funzione preventiva, pertanto è stata prevista una pluralità di sanzioni predeterminate e graduate in ragione della gravità delle violazioni e in rispetto del principio di proporzionalità.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (cfr. sent. n. 220/1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il c.d. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole<sup>5</sup>.

Per la definizione delle sanzioni si dovrà tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva tenuta dal soggetto, delle sue mansioni ed incarichi all'interno della Società e delle altre circostanze che di volta in volta saranno rilevanti.

Al principio di tipicità delle violazioni, ovvero di descrizione delle condotte vietate, si accompagnerà quello dell'adeguata pubblicità del suddetto sistema.

Il presente documento dovrà quindi essere portato a conoscenza degli organi sociali, di tutti i lavoratori e dei soggetti terzi, anche mediante affissione nelle sedi ed unità operative della Società.

## **7.2) I destinatari del sistema disciplinare**

Il sistema disciplinare dovrà trovare applicazione nei confronti dei seguenti soggetti:

- dipendenti della Società (si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dal livello);
- membri del Consiglio d'Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale/Revisore;
- Organismo di Vigilanza;
- soggetti terzi (ovvero coloro - consulenti, collaboratori, etc. - che sono, comunque, tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico).

Occorrerà quindi prevedere l'attribuzione del potere disciplinare alternativamente in capo al C.d.A., oppure al Collegio Sindacale, ovvero all' A.D., a seconda dello specifico soggetto destinatario, nonché autore della violazione, delle disposizioni previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico.

---

<sup>5</sup>Così anche le Linee Guida di Confindustria, pag. 51.

### **7.3) Violazione del Modello: le condotte rilevanti**

Ai fini del presente sistema disciplinare, si considerano violazione del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati c.d. presupposto.

La finalità del presente sistema disciplinare è quella di reprimere qualsiasi significativa violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare, sono sottoposte al sistema le seguenti violazioni:

- violazioni delle procedure previste nel Modello adottato da Omega Pharma ovvero attuazione, nell'esecuzione di attività a rischio di reato, di comportamenti non conformi a quanto espressamente prescritto dal Modello (sia nel caso che espongano sia che non espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti);
- violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- violazione degli obblighi informativi previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ingiustificato impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli;
- assenza o non corretta vigilanza sulle condotte del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità;
- omissione o violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Con particolare riferimento alle segnalazioni di illeciti, ex art. 6, comma 2 bis, del Decreto, è sanzionato chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **7.4) Principi generali di commisurazione delle sanzioni.**

Le sanzioni irrogate a seguito dell'accertamento di una violazione del presente Modello e/o del Codice Etico dovranno essere proporzionate rispetto alla violazione commesse.

A tal fine, saranno valutati i seguenti elementi:

- gravità della violazione;
- tipologia di autore della violazione;
- gravità del pericolo e/o del danno cagionato alla Società;
- eventuale recidiva nella violazione.

### **7.5) Misure applicabili nei confronti dei dipendenti**

Le violazioni, poste in essere dai dipendenti, delle regole comportamentali e delle procedure previste all'interno del Modello Organizzativo, nonché dei principi contenuti nel Codice Etico, costituiscono illeciti sottoposti al sistema disciplinare e sanzionatorio. La tipologia di sanzioni irrogabile è conforme ai dettami del CCNL applicabile e le singole sanzioni saranno definite in coerenza con l'art. 7 Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970).

In relazione alla gravità della violazione riscontrata le sanzioni che potrebbero essere comminate sono le seguenti (art. 225 CCNL):

a) conservative del rapporto di lavoro:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso

Secondo quanto previsto dall'art. 227 CCNL, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla sezione terza del CCNL citato.

#### **7.5.1) Biasimi verbali, biasimi scritte, multe e sospensioni.**

Incorre nei provvedimenti di multa e sospensione il lavoratore che commette:

- violazione, che configuri lieve irregolarità, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico;
- violazioni che determinino un danno patrimoniale non grave alla Società (compresa l'integrità dei beni aziendali);

- qualsiasi mancanza che arrechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene relativamente agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Le condotte sopra riportate costituiscono un'elencazione esemplificativa, e non esaustiva, delle condotte rilevanti ai dichiarati fini.

La multa è comminata quando vengono riscontrate mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior gravità o recidiva.

Per il lavoratore la sospensione si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione con misure meno afflittive.

#### *7.5.2) Licenziamento.*

La sanzione del licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitta, con la perdita dell'indennità di preavviso, ogni qualvolta il lavoratore commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o provochi alla Società grave nocimento morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico di Omega Pharma della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano reato.

A titolo di esempio la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini dei superiori;
- dolosa violazione o elusione di procedure con rilevanza esterna, (a titolo esemplificativo tale condotta può essere realizzata attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001);
- dolosa violazione o elusione del sistema di controllo, (a titolo esemplificativo tale condotta può essere realizzata mediante la distruzione od alterazione della documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, compreso l'Organismo di Vigilanza).

Le condotte sopra riportate costituiscono un'elencazione esemplificativa, e non esaustiva, delle condotte rilevanti al dichiarato fine.

#### **7.6) Misure applicabili nei confronti dei Dirigenti**

La condotta dei Dirigenti, che violi i contenuti del presente Modello e del Codice Etico, sarà sanzionata dal C.d.A. con le decisioni più idonee a seconda del caso.

In ogni caso si considerano, la gravità oggettiva della condotta illecita, il grado di colpa o dolo, la reiterazione o meno del medesimo comportamento, l'intenzionalità dello stesso e le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Gli episodi di condotta illecita, qualora venga mantenuto il rapporto, devono comunque essere riportati nelle rispettive schede valutative.

L'annotazione nella scheda valutativa ha una duplice funzione: da un lato è utile per la memorizzazione di eventuali recidive, dall'altro comporta una considerazione negativa ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché in sede di elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento dei compensi.

#### **7.7) Misure applicabili nei confronti del Collegio Sindacale/Revisore e del C.d.A.**

In caso di violazione di una o più prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico da parte degli Amministratori o dei Sindaci/Revisore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente darne notizia agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale/Revisore, nonché all'Assemblea dei Soci.

È in capo all'organo sociale del quale fa parte il responsabile della violazione il compito di stabilire le iniziative più appropriate ed idonee, coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Nei casi più gravi, è inoltre prevista la possibilità di procedere alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nel caso in cui la violazione sia commessa da un membro del C.d.A., competente ad assumere le decisioni sarà l'Assemblea dei Soci.

Configura comportamento sanzionabile anche il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione verso l'O.d.V. delle violazioni, anche presunte, del Modello e/o del Codice Etico.

#### **7.8) Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora la violazione riscontrata sia imputabile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, il C.d.A. provvede nelle modalità che ritiene più idonee, fino all'immediata revoca dell'incarico.

Sono considerate infrazioni sanzionabili, ai sensi del presente sistema disciplinare, le ipotesi di grave negligenza o di imperizia da parte dei membri dell'O.d.V. che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

### **7.9) Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, agenti, consulenti**

Qualsiasi comportamento posto in essere da soggetti terzi che intrattengono rapporti in nome e/o per conto o sotto il controllo di Omega Pharma, in contrasto con le regole che compongono il presente Modello è sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale o, nei casi più gravi, l'immediata risoluzione del rapporto.

A tal fine, Omega Pharma si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti e nelle lettere di incarico, che prevedano le sanzioni irrogabili.

Le infrazioni, se pure lievi, sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto o dell'incarico.

Qualora, da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, la stessa si riserva il diritto di promuovere le più opportune iniziative giudiziarie dinanzi alle competenti sedi per la migliore tutela dei propri interessi.

### **7.10) Procedura per l'accertamento della violazione, contestazione disciplinare e irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento di accertamento delle violazioni, di contestazione disciplinare e di irrogazione delle sanzioni è strutturato secondo le seguenti fasi:

- rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o dei principi del Codice Etico;
- fase pre-istruttoria, diretta a verificare la sussistenza della violazione;
- fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività d'istruzione;
- fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico, da chiunque commessa, dovrà essere immediatamente segnalata per iscritto all'O.d.V..

L'O.d.V., dopo aver ricevuto la segnalazione, dovrà porre in essere gli accertamenti che riterrà più appropriati e, svolte le opportune analisi e valutazioni, dovrà informare l'Organo titolare del potere disciplinare, affinché si proceda, alternativamente, all'archiviazione della segnalazione, ovvero alla contestazione della stessa e alla eventuale applicazione della relativa prescritta sanzione.

### **7.11) Comunicazione e diffusione.**

Il presente sistema disciplinare, conformemente all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e all'art. 226 del CCNL, è portato a conoscenza di tutti i lavoratori a cura dell'A.D., sia mediante affissione in bacheca posta in luogo accessibile a tutto il personale, sia mediante altri specifici strumenti di comunicazione (posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc).