MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 di OMEGA PHARMA S.r.l.

PARTE GENERALE

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2023

<u>AGGIORNAMENTI:</u>

1^ ed.: Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 24 giugno 2020;

2^ ed.: Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 18 luglio 2023.

SOMMARIO

Premessa 8

Finalità del Modello 8

Struttura del Modello 8

Destinatari del Modello 9

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 10

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 10

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA 11

1.3 LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE 12

1.4 L' ESONERO DA RESPONSABILITA' 13

2. LA RESPONSABILITA' DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE 15

3. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 21

4 OMEGA PHARMA E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 23

4.1. PREMESSA: DESCRIZIONE DI OMEGA PHARMA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ 23

4.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI OMEGA PHARMA 23

4.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO 24

4.3.1. PRIMA FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE 24

4.3.2. SECONDA FASE: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO 25

4.3.3. TERZA FASE: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO 25

4.3.4. QUARTA FASE: GAP ANALYSIS 25

4.3.5. QUINTA FASE: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI 25

4.4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 26

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 27

5.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27

a) Autonomia e indipendenza 28

b) Professionalità 28

c) Continuità d'azione 29

5.2. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ODV 30

5.3. *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

5.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

5.4.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 33

5.4.2. Whistleblowing protection (protezione delle segnalazioni) 33

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO 36

6.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO 36

6.1.1 Violazione del Modello: le condotte rilevanti 37

6.1.2. Principi generali di commisurazione delle sanzioni 38

6.1.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti (ove presenti) 38
a) Biasimi verbali, biasimi scritti, multe e sospensioni 39
b) Licenziamento 39
6.1.4. Sanzioni applicabili ai Dirigenti 40
6.1.5. Sanzioni a carico dei Consulenti, agenti, collaboratori e soggetti terzi. 40
6.1.6. Sanzioni nei confronti degli Amministratori 40
6.1.7. Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza 41

6.2. PROCEDURA PER L'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE, CONTESTAZIONE DISCIPLINARE E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 41

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 42

7.1. INFORMAZIONE RIVOLTA AL PERSONALE 42

7.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE 42

ELENCO ALLEGATI PARTE GENERALE

- **Allegato 1 – Visura Camerale;**
- **Allegato 2 – Codice Etico;**
- **Allegato 3 – Decreto Legislativo 231/2001;**
- **Allegato 4 – Linee Guida Confindustria (giugno 2021);**
- **Allegato 5 – Elenco Reati Presupposto 231 aggiornato al 22/03/2023;**
- **Allegato 6 – Procedura di Whistleblowing.**

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati, le seguenti espressioni hanno il significato ivi indicato:

- "***Omega Pharma S.r.l.***" (di seguito "***Omega Pharma***" o "***Società***"): Società oggetto del presente Modello, come meglio individuata sub **Allegato n. 1**.

- "***Area a rischio di reato***": l'area o la funzione aziendale nell'ambito della quale sono svolte le attività a rischio commissione reati presupposto ex D.lgs. 231/2001.

- "***Attività a rischio di reato***" o "***Attività sensibile***": il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001.

- "***Clienti***": società e soggetti privati ai quali la società offre i servizi e le prestazioni di cui all'oggetto sociale.

- "***Codice Etico***": il documento, parte integrante del presente Modello, approvato da Omega Pharma S.r.l. e contenente i valori, i principi e le linee di comportamento che ispirano la politica societaria e l'operatività dell'ente, la cui violazione da parte dei Destinatari è sanzionata (**Allegato n. 2**)

- "***Conflitti di interesse***": è la situazione in cui un interesse personale di uno dei Destinatari può interferire e/o prevalere su quello societario.

- "***Decreto 231*** *o* "***Decreto***" *o* "***D. Lgs. 231/2001***": decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni, come allegato sub **Allegato n. 3**.

- "***Destinatari***": tutti i soggetti tenuti al rispetto del presente Modello, di cui fa parte integrante il Codice Etico.

- "***Enti***": soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

- **"*Incaricato di pubblico servizio***": la definizione di incaricati di un pubblico servizio può essere ricavata dall'art. 358 c.p., il quale li definisce come *"coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un servizio pubblico. Per servizio pubblico deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".* Essa, quindi, si differenzia da un pubblico ufficiale, in quanto non è dotata di poteri autoritativi e certificativi.
  A titolo meramente esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori di ENEL, letturisti dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori

- "***Istituzioni Pubbliche***": sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. La funzione pubblica è rivestita anche dai membri della Commissione Europea, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte dei Conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l'Unione Europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l'Unione Europea.

- "***Linee Guida***": le linee guida pubblicate dalle associazioni di categoria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* Decreto 231. Nello specifico, ai fini della predisposizione e adozione del presente Modello sono state prese in considerazione quelle emanate da Confindustria in data 07.02.2002, aggiornate nel marzo 2014 e nel giugno 2021 come allegate sub **Allegato n. 4** e quelle emanate di Farmindustria il 10 aprile 2014;

- "***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231***" o "***Modello 231***" o "***Modello***": il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dell'Organo Amministrativo di Omega Pharma S.r.l., ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la consumazione dei "reati presupposto" individuati dal D.lgs. 231/2001, da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e dai relativi allegati;

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

- "***Organismo di Vigilanza***" o "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

- "***P.A.***": la Pubblica Amministrazione. Rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.

- "***Protocollo specifico***": la misura organizzativa fisica e/o logica, prevista dal Modello per governare i profili di rischio individuati in relazione alla commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

- "***Protocollo generico***": l'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento previsti dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.

- "***Pubblico Ufficiale":*** ai sensi dell'art. 357 Cod. Pen.: "*Agli effetti della legge penale sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*". *Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico*

e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

- "***Reati***" o "***Reato***": sono quelle condotte idonee a costituire il presupposto dell'illecito amministrativo attribuibile all'Ente e a fondare, di conseguenza, la responsabilità amministrativa derivate da reato in capo all'Ente stesso ex D.lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e integrazioni (**Allegato n. 5**)

- "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello, nel rispetto di quanto previsto dal CNNL di riferimento e dallo Statuto dei Lavoratori.

- "***Statuto dei Lavoratori***": la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni e integrazioni.

PREMESSA

Il presente documento rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* Decreto Legislativo 231/2001 adottato da Omega Pharma S.r.l., in cui sono individuate le attività aziendali ritenute a rischio commissione reati-presupposto, nonché le procedure e i protocolli finalizzati a limitare e prevenire il rischio di consumazione di tali illeciti penali.

La Società, al fine di garantire trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali, ha ritenuto, infatti, necessario implementare un sistema di controllo interno, atto alla prevenzione e limitazione della commissione di reati connessi all'attività aziendale.

La presente edizione del Modello è la seconda versione adottata dalla Società ed è stata approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 18 luglio 2023.

FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta di Omega Pharma S.r.l. di provvedere all'elaborazione di un Modello 231 riflette la più ampia politica d'impresa della Società, che persegue le seguenti finalità principali:

- prevenire e limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare attenzione alle eventuali condotte illecite che potrebbero comportare una responsabilità amministrativa derivante da reato della Società;
- confermare l'impegno della Società nel contrastare qualsiasi comportamento illecito che possa consumarsi al suo interno o nel suo interesse, condannando le condotte di tal genere;
- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree individuate a "rischio", affinché, nello svolgimento delle proprie attività e mansioni, assumano un comportamento conforme al Modello 231, tale da prevenire la commissione dei reati presupposto;
- comunicare ed informare i Destinatari che, la violazione delle disposizioni del Modello 231 e la commissione dei reati presupposto, comporta, l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quando previsto dal sistema sanzionatorio, adottato della Società (Paragrafo 6), le cui regole e sanzioni integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva. Eventuali condotte di tal guisa, inoltre, determineranno anche l'irrogazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale fornisce un quadro sintetico dei contenuti del Decreto e della normativa di riferimento, richiamando le fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni necessarie affinché vi sia l'esenzione della responsabilità dell'Ente, nonché una descrizione della struttura organizzativa della Società e delle attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale contiene i Protocolli ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree a rischio di potenziale commissione dei reati presupposto (elenco disponibile sub **Allegato n. 5**)

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico (**Allegato n. 2**) pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice Etico è un documento adottato in via autonoma dalla Società, contenente l'insieme dei principi e dei valori che ispirano l'attività aziendale, nonché dei principi etici su cui si fonda l'intero operato della Società;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione o controllo della Società, nonché ai soci e a tutto il personale dipendente di Omega Pharma S.r.l.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, sono Destinatari del presente Modello anche i collaboratori esterni, sia persone fisiche (a titolo esemplificativo: consulenti, professionisti, agenti etc.) sia persone giuridiche che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Omega Pharma S.r.l. per la realizzazione delle proprie attività.

Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una specifica clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello societario nello svolgimento dell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai *partners* e alle altre società consociate, oltre che nei raggruppamenti d'imprese, anche se legati in *joint venture* o in altri rapporti contrattuali, cui partecipa Omega Pharma S.r.l., si prevede che la Società – prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi con stabili vincoli contrattuali – svolga un'adeguata procedura di controllo. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci e amministratori, nonché la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere le prestazioni oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e la gestione dei rapporti con le autorità pubbliche.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (**Allegato n. 3**), attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la c.d. "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti), adeguando la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali vigenti in materia:

- Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela finanziaria delle Comunità europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 alla lotta contro la corruzione;
- Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge nazionale, a responsabilità di tipo c.d. "*penale-amministrativo"* e solo le persone fisiche (ovvero Amministratori, Dirigenti, etc. degli enti) potevano essere perseguite, in caso di commissione di reati nell'interesse dell'ente di appartenenza, senza alcuna sanzione in danno alla Società stessa.

Con l'adozione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dalla normativa comunitaria, prevedendo profili di responsabilità *"penale-amministrativa"* delle persone giuridiche e il corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisce la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

L'istituzione della c.d. "*responsabilità amministrativa derivante da reato"* delle società muove dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'ente, lungi dallo scaturire da un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Sulla natura della responsabilità imputabile alla Società, scaturente dalla consumazione di un reato presupposto, nel suo interesse o a suo vantaggio, va evidenziato come, la Giurisprudenza ultima, abbia affermato che si tratti di un "*Tertium genus di responsabilità" che "coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle della massima garanzia".*

L'accertamento dell'illecito amministrativo spetta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 D.lgs. 231/2001 al Giudice penale, competente per i reati presupposto dal quale esso dipende. La scelta del Legislatore di affidare tale accertamento al Giudice penale è conseguenza della maggiore tutela che il processo penale fornisce all'imputato (persona fisica o giuridica), rispetto al rito civilistico (Es. Assunzione della prova in contraddittorio tra le parti, oralità ed immediatezza, principio del *favor rei*).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dagli Artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente sono **(i)** la commissione di uno dei reati tassativamente individuati dal Decreto da parte di soggetti apicali dell'ente o ad essi sottoposti, **(ii)** nell'"*interesse o a vantaggio della società".*

Laddove l'autore del reato abbia agito nell' interesse esclusivo proprio o di terzi l'ente non ne risponde, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

In riferimento ai soggetti, autori del reato, il Legislatore, all'articolo 5 del Decreto, individua due categorie:

a) **Soggetti apicali**, ossia "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi";*
b) **Soggetti sottoposti**, ossia "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)". In particolare, rientrano in tale categoria: i) i dipendenti, ossia i soggetti che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, nonché ii) tutti quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo, quali, a titolo meramente esemplificativo, i c.d. parasubordinati in genere, gli agenti, i consulenti e i collaboratori.

Il Decreto è improntato ad una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando, cioè, l'attenzione alla concreta attività svolta dai soggetti, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita all'interno dell'ente e, in tal senso, i soggetti richiamati dall'articolo 5 sono infatti coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni.
Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una *"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*". Si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello Organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre al verificarsi dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare il c.d. *"collegamento oggettivo"* tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un "*collegamento soggettivo*", che consiste essenzialmente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale presupposto soggettivo è rappresentato da una "colpa da organizzazione**", intesa come carenza organizzativa rispetto ad un modello di diligenza stabilito dalla norma e, quindi**, consistente nella **mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo dei reati.**

L'art. 8 D.lgs. 231/2001, inoltre, afferma il principio di "Autonomia della responsabilità dell'ente", disponendo che sussiste la sua responsabilità anche quando:

a) l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile;
b) il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

In virtù dei principi di tassatività e tipicità che caratterizzano il D.lgs. 231/2001 e l'interno sistema penale, la responsabilità degli Enti è limitata alle sole fattispecie di reato tassativamente indicate nel decreto stesso, o in leggi speciali che fanno riferimento allo stesso articolato normativo, non potendosi operare applicazioni analogiche o estensive di illeciti non espressamente individuati del Decreto, a nulla

rilevando l'afferenza o lo stretto collegamento a settori normativi penali, in parte ricompresi nel novero dei suddetti reati.
Nel corso degli anni il catalogo dei reati "presupposto" si è notevolmente ampliato e, attualmente, il Decreto prevede diverse "famiglie" di reato (**Allegato n.5**).
Peraltro, come si avrà modo di meglio precisare in seguito, non tutti i reati di cui all'**Allegato 5** sono stati considerati rilevanti rispetto all'attività svolta dall'Omega Pharma S.r.l.

1.3 LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria**:
  è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

- **Sanzioni interdittive**:
  le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato, e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante, e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto Sottoposto qualora in questo caso la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
  ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono così individuabili:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili in via definitiva, le sanzioni interdittive sono temporanee (durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tranne nei casi previsti dall'art. 25 comma 5 D.lgs. 231/01) ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **Confisca**:
  con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente).

Il profitto del reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente; è stato inoltre specificato che da tale definizione debba escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

- **Pubblicazione della sentenza di condanna**:
  può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

1.4 L' ESONERO DA RESPONSABILITA'

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di un effettivo ed efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sia idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Resta ferma la responsabilità penale personale di chi ha commesso il reato.
Sul punto va chiarito, dunque, come la finalità del Modello 231 sia quella di rendere esente la società da eventuale responsabilità *penale-amministrativa* derivante da reato, senza in alcun modo incidere sulla responsabilità personale dell'autore del reato.
In qualsiasi caso, è evidente come i protocolli e le procedure, individuate nella Parte Speciale del Modello 231, se osservate dai Destinatari, limiteranno la loro possibilità di incorrere in condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Dalle norme citate, emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio tra i reati commessi dai soggetti in posizione apicale e quelli posti in essere dai sottoposti.

L'art. 6 del Decreto prevede infatti che **l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale, qualora l'Ente sia in grado di dimostrare che:**

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Ai sensi dell'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, **l'ente risponde solo se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza** (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). **In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

Con riferimento al requisito dell'**efficacia**, l'art. 6 comma 2 del Decreto statuisce che il Modello debba:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (ovvero la c.d. "*mappatura delle attività a rischio*");

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 presupposto;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

La Legge 179/2017, inoltre, introducendo il comma 2 bis all'art. 6, modificato, poi, dal D.lgs. 24/2023, ha previsto che, i Modelli devono sempre prevedere un canale di segnalazione interno che consenta 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 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.

Come previsto dalla recente normativa destinatario della Segnalazione deve essere un soggetto o un ufficio all'uopo deputato, dotato di specifiche conoscenze e competenze nel settore (Es. Organismo di Vigilanza).

Ulteriore importante novità introdotta dal D.lgs. 24/2023 è l'estensione delle misure di protezione, previste già in favore del Segnalante, anche ad altri soggetti quali:

- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti;
- Facilitatori, da intendersi coloro i quali assistano il Segnalante nel processo di segnalazione ed operanti nel medesimo contesto lavorativo;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi del Segnalante che lavorano del medesimo contesto lavorativo e che hanno con egli un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano del medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Quanto **all'effettività** del Modello, questa è legata alla sua efficace attuazione che richiede a norma dell'art. 7, comma 4 del Decreto 231:

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 (aggiornamento del Modello);
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto "*possono essere adottati (…) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*"[1].

[1] Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Per la revisione del proprio Modello 231 di Organizzazione, Gestione e Controllo – così come per la sua originaria predisposizione - Omega Pharma S.r.l. ha, inoltre, espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del Decreto e successive modifiche, della Relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto ministeriale 201/2003, recante il regolamento di esecuzione del Decreto, delle Linee guida predisposte da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relativi aggiornamenti (**Allegato n. 4**) ,nonché delle Linee Guida di Farmindustria del 10 aprile 2014.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato come segue:

a) individuazione delle aree a rischio volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;

b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazioni al personale ed erogazione di sessioni formative in materia di D.lgs. 231/2001.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione.

Obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle stesse.

2. LA RESPONSABILITA' DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Premesse

Il Decreto 231, incentrato su una visione "monistica" dell'Ente non disciplina espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità derivante dall'appartenenza ad un gruppo di imprese, nonostante il fenomeno dei gruppi d'impresa rappresenti una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi.
Inoltre, alla maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo può accompagnarsi una maggiore difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Occorre pertanto interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da società appartenenti a un gruppo.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Tuttavia, l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica, mentre, dal punto di vista giuridico, le società che ne fanno parte sono autonome ed indipendenti, benché l'attività di ognuna sia, il più delle volte, espressione di una politica aziendale comune, dettata dalla *holding*. Non trattandosi, dunque, di un *unicum*, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del Decreto 231. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile.
Pertanto, non si può affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto 231.

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo.

Dunque, problema fondamentale è stabilire in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo.

In secondo luogo, occorre chiarire quali accorgimenti organizzativi possono essere adottati dalle imprese organizzate in forma di gruppo - in primo luogo la holding - per non incorrere in responsabilità a seguito del reato commesso dagli esponenti di un'altra società del gruppo.

La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata
Affinché possa configurarsi la responsabilità della capogruppo, per il reato commesso nell'ambito della controllata, è necessario che nella consumazione del reato concorra una persona fisica che agisca in rappresentanza o per conto della holding stessa, perseguendo l'interesse di quest'ultima.
Sussiste, dunque, al verificarsi di tali condizioni, una responsabilità ascendente della capogruppo.
Va precisato come sia necessario un interesse o vantaggio specifico, concreto ed attuale della holding e non un generico "interesse di gruppo", sul mero presupposto che vi sia sempre un ritorno di utilità a favore della controllante.

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del gruppo.

Vi sarà estensione alla *holding* della responsabilità da reato ascrivibile ad una o più società controllate, anche nel caso in cui l'amministratore della capogruppo venga riconosciuto come amministratore di fatto della controllata.
Solo se i soggetti apicali della capogruppo si ingerissero in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, i vertici della holding potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa. In questo caso, peraltro, si verserebbe nella ipotesi del cd. gruppo apparente, ben distante dalla fisiologica realtà dei gruppi, ove la holding indica la strategia unitaria, ma le scelte operative spettano ai vertici della controllata.

Infine, il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono creare di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40, comma 2, c.p.). Non c'è alcuna disposizione che preveda in capo agli apicali della controllante l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata.

Nelle società del gruppo, giuridicamente autonome, le funzioni di gestione e controllo sono svolte dai relativi amministratori (art. 2380-bis c.c.), i quali potranno legittimamente discostarsi dalle indicazioni provenienti dalla holding, senza incorrere in responsabilità verso quest'ultima. Infine, l'articolo 2497 c.c., in tema di direzione e coordinamento, non individua in capo alla controllante alcun potere peculiare, che non sia spiegabile alla luce del controllo azionario di cui dispone.

In conclusione, non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Ferme le considerazioni finora svolte, la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

1) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
2) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. Pen., Sent. n. 52316/2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
   - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
   - coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

La responsabilità discendente - dalla controllante alla controllata

Ipotesi del tutto residuale è il trasferimento di responsabilità dalla controllante alla controllata (responsabilità discendete).
Tale fattispecie potrebbe verificarsi, in via del tutto teorica, quando il reato, commesso nell'ambito della capogruppo, sia consumato nell'interesse o vantaggio, esclusivo e specifico, della controllata.

L'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato nel contesto dei gruppi

Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti.
Innanzitutto, ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello Organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto

organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.
L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

1. consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
2. conferma l'autonomia della singola società del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

<u>È fondamentale, inoltre, che ciascuna società appartenente al gruppo nomini un proprio Organismo di Vigilanza</u>.
Solo un OdV costituito nell'ambito del singolo ente può infatti dirsi "organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (art. 6, comma 1, lett. b, Decreto 231).
Se, al contrario, la vigilanza fosse esercitata da un Organismo unico costituito presso la controllante, si rischierebbe di fondare una posizione di garanzia di fonte negoziale in capo ai vertici della holding. Soprattutto se all'unico Organismo di vigilanza fossero attribuiti incisivi poteri di controllo sull'attività anche delle società del gruppo, in un eventuale successivo giudizio si potrebbe agevolmente sostenere l'omesso intervento dei vertici della holding, nonostante la consapevolezza delle lacune organizzative della controllata e dell'inclinazione criminosa presente al suo interno.

Per evitare una risalita alla responsabilità della controllante per i reati commessi nella controllata, è anche opportuno evitare che i medesimi soggetti rivestano ruoli apicali presso più società del gruppo (cd. interlocking directorates). Infatti, il cumulo di cariche sociali potrebbe avvalorare la tesi del concorso dei vertici di più società del gruppo nella commissione del reato presupposto.

Fin qui si sono evidenziate, in negativo, le soluzioni organizzative che espongono gli enti del gruppo, in particolare la holding, a responsabilità per il reato commesso all'interno della controllata. Ma, chiarito questo, gli enti raggruppati possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa.

Ad esempio, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nella attività di elaborazione o revisione dei modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o indicazioni di massima.

La capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione al settore di attività dell'ente e ai reati per esso rilevanti. Quest'ultimo accorgimento vale anche nel caso di gruppo multifunzionale, malgrado le maggiori difficoltà che possono porsi, vista la diversificazione delle attività svolte dalle singole imprese che vi operano.

Nel caso di Codici Etici di gruppo, potrebbe essere necessario integrare, da parte di ciascuna società e nell'alveo della propria regolamentazione interna (ad es. attraverso addenda o protocolli), i valori e i

principi espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati dal Decreto 231.

Fermo restando quanto precede, si evidenzia che - sulla base delle esperienze sino a oggi maturate - nella prassi operativa possono presentarsi talune problematiche, riconducibili a profili di competenze specialistiche e di dimensionamento organizzativo che connotano tipicamente le società del gruppo, con possibili riflessi in termini di efficacia del complessivo Modello di governance in materia 231, valutato a livello di gruppo. Infatti, il presidio delle tematiche 231, soprattutto a fronte della considerevole e continua estensione dell'ambito di applicazione della normativa e dell'evoluzione giurisprudenziale, richiede la presenza di professionalità specifiche e con competenze anche interdisciplinari (profilo giuridico, organizzativo, economico-aziendale, sistema di controllo e gestione dei rischi, giuslavoristico, ecc.). Si tratta di figure non sempre rinvenibili all'interno delle società controllate, specie di quelle di minori dimensioni, ove è maggiormente avvertita l'esigenza della razionalizzazione delle strutture e del contenimento dei costi di gestione.

In tale contesto, pertanto, le società controllate potrebbero ragionevolmente richiedere alle competenti funzioni della capogruppo (in luogo del ricorso a consulenti esterni) un supporto di natura prettamente consulenziale, dai contenuti maggiormente operativi rispetto al ruolo di indirizzo generale sopra richiamato, volto invece ad agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio Modello 231 (ad es. supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio; orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate; contributi professionali ai fini
dell'aggiornamento dei Modelli per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali; attività formative e di sensibilizzazione sulla materia; supporto operativo all'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio).

Al riguardo, la funzione Internal Audit della capogruppo, contraddistinta da standard di indipendenza e il cui raggio d'azione si estende solitamente anche alle società controllate, può essere chiamata a supportare il management delle controllate (con particolare riguardo a quelle prive di una propria struttura di audit o di revisione interna) nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del Decreto 231. In particolare, l'Internal Audit può promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della holding, previa richiesta da parte delle singole società del gruppo e, comunque, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione. Qualora nel gruppo siano presenti strutture di Compliance dedicate al presidio del decreto 231 in qualità di controllo di 2°livello, l'attività di supporto può essere svolta dalle suddette funzioni.

Inoltre, è consigliabile che il Modello Organizzativo della holding tenga conto dei processi integrati che involgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario, come avviene per il bilancio consolidato. Può essere opportuno definire concordemente procedure accentrate e protocolli armonizzati (ad esempio in materia di cash pooling, cioè di gestione delle disponibilità finanziarie del gruppo accentrate in un unico tesoriere, al fine di facilitare i rapporti tra le società del gruppo e gli istituti di credito). In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

Analoga attenzione dovrà essere posta ad eventuali attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo, e in particolare alle caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, alle autorizzazioni relative agli input forniti, ai controlli sugli output ottenuti e alla fatturazione intercompany, nonché alle transazioni infragruppo e ai meccanismi di determinazione del transfer price.

A tale riguardo, un adeguato presidio dei processi infragruppo potrebbe includere, ove possibile e significativo, la previsione di forme di certificazione indipendente dei processi di controllo (disegno e funzionamento) delle entità incaricate di svolgere a livello di Gruppo, interamente o in significativa porzione, i più rilevanti processi di supporto (amministrazione, gestione del personale, sistemi informativi, ecc.).
È opportuno anche che la controllante, in seno al proprio Modello Organizzativo, delinei regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate. In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.

Inoltre, si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del Decreto 231, eventuali violazioni del Modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

Allo stesso modo, è auspicabile che tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo. Questi scambi informativi dovranno comunque essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate.
In particolare, tali flussi informativi dovrebbero concentrarsi su: la definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a stimolare l'attività di verifica del gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.
A titolo esemplificativo, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo, può essere valutata l'opportunità di prevedere - anche mediante esplicite formulazioni inserite nei singoli Modelli - l'invio all'OdV della holding da parte degli Organismi di Vigilanza delle società del gruppo di:

1. principali verifiche pianificate;
2. relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di Vigilanza per gli Organi Amministrativi delle rispettive società, relative alle attività svolte;
3. programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

Ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di Vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:

1. l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;
2. la creazione di un archivio di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

Inoltre, è consigliabile declinare il rapporto tra i vari Organismi di Vigilanza in un'ottica di pariteticità, evitando di prevedere poteri ispettivi in capo a quello della holding. Essi, infatti, potrebbero indebolire l'indipendenza degli OdV istituiti in seno alle società controllate, rendendo più difficile dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1, lettera. b). In particolare, è preferibile evitare

che gli OdV delle controllate chiedano la condivisione di quello della holding in ordine all'attività di vigilanza da svolgere o alle misure da adottare in seno alla controllata.

Le peculiarità della responsabilità 231 nei gruppi transnazionali
Il gruppo operante in una dimensione transnazionale presenta profili specifici di potenziale pericolosità in termini di criminalità economica: la dispersione geografica delle attività; il decentramento decisionale; il crescente raggio di incidenza, volume e complessità delle operazioni economiche; il possibile più vasto impatto degli episodi criminosi; le accentuate difficoltà nel perseguirli. D'altra parte, le difformità normative dei diversi ordinamenti di riferimento e l'inevitabile confronto con sistemi giurisprudenziali, meccanismi sanzionatori e dinamiche correttive diverse rendono ancor più complesso il lavoro di adeguamento della struttura organizzativa dell'impresa alle prescrizioni poste dal Decreto 231.
Questi fattori devono trovare adeguato riscontro nei modelli adottati dalle società del gruppo transnazionale.

In particolare, il codice di comportamento deve contemplare principi etici che tengano conto della transnazionalità dell'attività svolta. Inoltre, i soggetti apicali e i sottoposti che svolgono attività che li espongono a contatti con Paesi esteri devono ricevere un'adeguata formazione anche in ordine alla normativa vigente in tali Paesi.

Anche i protocolli operativi devono essere concepiti in vista di un migliore coordinamento interno al gruppo, tenendo conto degli specifici profili relativi all'attività transnazionale. Ad esempio, potrebbe essere necessaria una puntuale individuazione dei processi finanziari ed economici realizzati a livello transnazionale.
Più in generale, in considerazione della necessità di adeguarsi a normative similari su ambiti analoghi o contigui potrebbe essere opportuno definire compliance programs che - nel rispetto delle peculiarità delle regolamentazioni locali - consentano di ottemperare a normative differenti, in maniera efficace.

Al fine di fronteggiare contesti complessi e fortemente interrelati, pur nel rispetto dell'autonomia decisionale in capo a ciascuna controllata, la holding potrebbe identificare alcuni principi di controllo minimi, che le controllate potrebbero attuare in virtù di apposite policies.

La stessa attività degli Organismi di Vigilanza dovrà essere integrata per realizzare controlli sinergici ed efficaci nel contrasto ai reati transnazionali.

In conclusione, la normativa in esame - sebbene suscettibile di perfezionamenti - ha il pregio di fornire un efficace segnale alle imprese affinché avviino un percorso di prevenzione in grado di porle al riparo da responsabilità previste dall'ordinamento italiano e da sistemi esteri quale, a titolo d'esempio, quello del noto Bribery Act varato in Inghilterra nel 2010.

3. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Come disposto dagli artt. da 28 a 33 D.lgs. 231/2001, la Responsabilità amministrativa degli enti, resta ferma anche a seguito di vicende modificative (trasformazioni, fusioni, scissioni e cessioni d'azienda) e, nello specifico:

- nel caso di trasformazione, il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione stessa (art. 28 del Decreto);
- nel caso di fusione, l'ente risultante (anche per incorporazione) risponderà dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto);
- nel caso di scissione, anche parziale, resterà 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);

- nel 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).

4 OMEGA PHARMA E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1. PREMESSA: DESCRIZIONE DI OMEGA PHARMA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

Omega Pharma S.r.l. è una società di diritto italiano, con sede legale sita in Cantù (CO), Via Milano n. 129 - 22063.

Il capitale sociale di Omega Pharma S.r.l. è pari ad Euro 104.000,00 ed è detenuto al 100% dalla Società di diritto italiano ET HOLDING S.r.l., con sede legale in Cantù (CO), Via Milano 129 *sub* **Allegato n.1.**

Omega Pharma S.r.l. è impegnata da oltre 20 anni nella realizzazione e distribuzione di prodotti nutraceutici e integratori alimentari, attraverso formulazioni innovative ad alto contenuto scientifico e tecnologico.

Essa collabora attivamente con la classe medica attraverso:

- informazione medico scientifica diretta e qualificata;
- pubblicazioni scientifiche;
- partecipazione alle principali manifestazioni congressuali.

La Società ha per oggetto sociale le attività di:

1. importazione, esportazione, commercio, distribuzione e la produzione di dispositivi medici, di prodotti chimici, farmaceutici, dietetici, alimentari, cosmetici, igienici, sanitari, di apparecchiature elettromedicali e di presidi medico-chirurgici;
2. il commercio delle relative materie prime nonché la ricerca scientifica connessa alle attività di cui sopra.

Nello specifico, il core business di Omega Pharma S.r.l. è costituito dallo sviluppo e distribuzione di integratori alimentari e prodotti nutraceutici venduti su scala nazionale ed esportanti in Paesi Extra-UE. L'attività produttiva/manifatturiera, invece, attualmente, è totalmente esternalizzata.

I Clienti di Omega Pharma sono per lo più società italiane, che si occupano autonomamente ed indipendente della distribuzione negli Stai europei o nei Paesi Extra-UE.

La Società, inoltre, possiede un proprio *e-commerce*, dedicato alla vendita diretta ai Consumatori/persone fisiche.

***

4.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI OMEGA PHARMA

La Società adotta un sistema di Amministrazione costituito da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, Emilio Tomaselli (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante dell'Impresa), Gianantonio Tomaselli (Amministratore Delegato e Rappresentante dell'Impresa) e Carlo Visconti (Consigliere).

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 19.09.2019 è stato individuato quale Datore di Lavoro, ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 81/2008, Emilio Tomaselli.

Inoltre, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 19.09.2019, venivano conferiti ad Emilio Tomaselli e Gianantonio Tomaselli i seguenti poteri:

- acquistare e vendere attrezzature, macchinari e veicoli a motore e consentire l'iscrizione di privilegi ad essi relativi;
- stipulare contratti d'affitto e di noleggio di beni mobili ed immobili e di veicoli a motore;
- acquistare e vendere materie prime, scorte, prodotti della Società ed ogni altro genere di bene mobile;
- assumere, promuovere e licenziare impiegati e operai;
- assumere, promuovere e licenziare dirigenti, stipulare con dirigenti contratti di lavoro con durata minima garantita:
- nominare rivenditori, agenti, rappresentanti, concessionari e negozi autorizzati;
- rappresentare la Società ed agire dinanzi ad ogni Autorità Giudiziaria ed amministrativa, compresa la Corte di Cassazione, la Corte Costituzionale, il Consiglio di Stato, sia come attore, sia come convenuto, richiedere ingiunzioni, pignoramenti ed esecuzioni, nominare avvocati e procuratori per qualunque procedura giudiziaria ed amministrativa;
- rappresentare la Società in relazione a qualunque operazione di importazione ed esportazione e qualunque procedura con le dogane, la Banca d'Italia ed il Ministero per il Commercio con l'Estero.

La struttura operativa, le risorse aziendali, le attività societarie e i processi di Omega Pharma S.r.l. costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata e il presente Modello 231 ha come finalità quello di prevenire e limitare quei reati presupposto che, ad oggi, si ritengono maggiormente a rischio commissione, fatto salvo, ovviamente la necessità di provvedere ad un suo futuro adeguamento ed ampliamento, laddove la Società dovesse ampliare ulteriormente il proprio organico operativo o estendere/ampliare le proprie attività.

I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale verranno descritte dettagliatamente nel prosieguo.

4.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO

Si è provveduto a predisporre e a sviluppare il presente Modello sulla base della realtà aziendale e della struttura operativa di Omega Pharma S.r.l., analizzando tutte le reali attività e strutture organizzative societarie, al fine di valutare i reali "*rischi di reato*" prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato-presupposto identificata dal Decreto.

Si è "ritagliato" un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che tenga conto dei concreti rischi connessi alle attività aziendali.
A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del Decreto.

4.3.1. PRIMA FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e dalla valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la Società, e relativa a:

a) organigramma e ripartizione delle funzioni;
b) ordini di servizio;
c) deleghe e procure, altri documenti societari, contabili e di bilancio;
d) precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dalla società, di qualsivoglia natura giuridica;

e) regolamenti operativi e procedure formalizzate;
f) contrattualistica rilevante;
g) i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
h) ogni altra informazione rilevante.

I suddetti documenti ed informazioni – se ed in quanto effettivamente disponibili – sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di Omega Pharma S.r.l., nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

4.3.2. SECONDA FASE: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività di Omega Pharma S.r.l., prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni poste in essere dalla stessa, svolto intervistando, i Responsabili delle Funzioni, ritenute maggiormente a rischio, tra i quali, ad esempio, il Responsabile della Direzione Medica, l'Export Manager ed il Responsabile Magazzino.
Inoltre, al fine di conseguire una visione a 360 gradi della Società, si è deciso di intervistare anche il Revisore Unico.
Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 sono state identificate mediante un'analisi delle varie *policies* e delle procedure, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività societaria.

I risultati degli incontri protrattisi per alcuni mesi, documentati attraverso verbalizzazioni informali, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal Decreto.

Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

4.3.3. TERZA FASE: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate di illustrare le procedure operative ovvero i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato.

4.3.4. QUARTA FASE: GAP ANALYSIS

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa all'esito delle fasi che precedono è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare eventuali lacune del sistema esistente.

Si è provveduto, quindi, a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo altresì conto dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate o, al contrario, non normate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

4.3.5. QUINTA FASE: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, sono stati definiti uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto dotato di

responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come maggiormente idonei a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole originato quindi da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

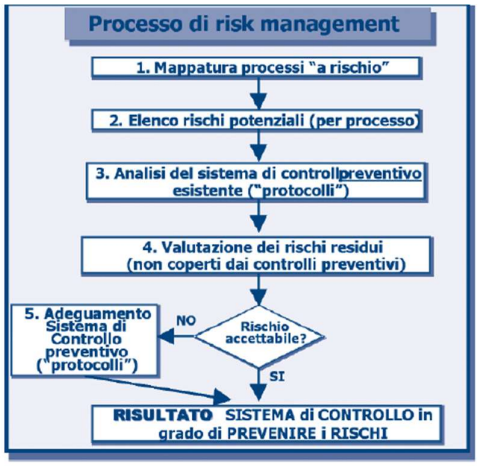
I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno dei siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere recepito, rendendo quindi ufficiali e obbligatorie le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

L'identificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di una serie di appositi protocolli che tenesse in considerazione anche i rischi di commissione dei reati presupposto, mappati in precedenza.

A tal proposito si rinvia ai protocolli già collaudati e certificati, affidando poi all'OdV il compito di controllare e verificare la loro applicabilità ad ogni fase. Segnatamente, attraverso dette modalità di gestione - verificate periodicamente con appositi *audit* - si prevede che le procedure inerenti ai flussi finanziari garantiscano il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e inoltre che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che Omega Pharma S.r.l. già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere principi di deontologia aziendale riconosciuti dalla Società come propri e sui quali essa fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività poste in essere dai dipendenti e, più in generale, da parte di tutti i soggetti afferenti alla stessa.

Tabella riepilogativa



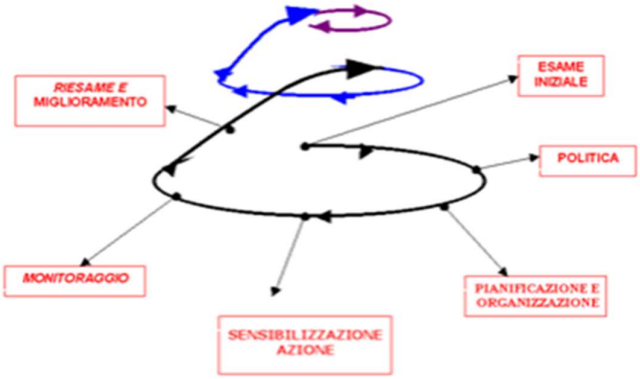
4.4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Per espressa previsione dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/2001, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità in capo all'organo dirigente societario.

Vista la professionalità specifica dell'OdV (cfr. *infra*), a quest'ultimo compete il compito di monitorare l'aggiornamento del Modello, su delega dell'Organo Amministrativo, secondo quanto previsto all'interno dello stesso.

L'attività di aggiornamento del Modello - intesa sia come integrazione sia come modifica - è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità dello stesso, al fine di assicurare la costante funzione preventiva rispetto alla commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Ad ogni modo, solo l'Organo Amministrativo può deliberare eventuali revisioni del Modello Organizzativo.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dipende da reato, l'art. 6 D.lgs. 231/01, dispone che, non solo la Società debba adottare ed applicare efficacemente il Modello 231, ma prevede che sia necessario l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e avente il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento periodico.

In relazione all'identificazione dell'OdV ed all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il Decreto, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82 della Legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV possa essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Omega Pharma S.r.l. ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un Organismo di Vigilanza monocratico.

Tale soluzione è stata ritenuta adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto. Il Presidente dell'OdV garantisce appieno la professionalità e la competenza nello svolgimento dei compiti affidati all'organismo.

Si è inoltre deciso che la nomina del membro dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza dell'Organo Amministrativo, il quale procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV - inteso come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa - una sostanziale indipendenza gerarchica o comunque una dipendenza minima e prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico.

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore del componente dell'OdV, in modo tale da assicurargli un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – infra al punto c).

A tal fine, l'Organo Amministrativo sarà adeguatamente informato circa le valutazioni sulla performance professionale complessiva, e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo Organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

I componenti dell'OdV devono possedere requisiti tecnico-professionali adeguati alle funzioni che sono chiamati a svolgere; in particolare, deve essere dotato di competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e di consulenza (a titolo esemplificativo, gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal Decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio richiesto all'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, la carenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, nonché l'assenza di imputazioni in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal Decreto, al fine di garantire ulteriormente la suddetta imparzialità nell'operato atteso dall'Organismo.

Inoltre, all'atto di conferimento del mandato, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo, i soggetti apicali in genere, i sindaci e i revisori di Omega Pharma S.r.l.;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con Omega Pharma S.r.l., tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Omega Pharma S.r.l.;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al Decreto o per altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) <u>Continuità d'azione</u>

L'OdV deve:
- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta interamente da soggetti indipendenti (siano essi interni – nel senso anzidetto - o esterni) rispetto all'Organo Amministrativo di Omega Pharma S.r.l., in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali ad esso richieste e minarne l'obbiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo, i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità.

Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere e nell'ambito delle reciproche competenze, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa; devono quindi senz'altro possedere conoscenze di carattere aziendalistico, ma anche essere dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) e gestionale.
I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi, ecc.). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della Società, le quali potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che il Presidente rivestirà tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina. In tale periodo, il suo compenso, stabilito dall'Organo Amministrativo al momento della sua nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo e previamente comunicata agli organi sociali apicali. La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di Omega Pharma S.r.l., mediante apposita determina dell'Organo Amministrativo.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV. Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di un Regolamento che disciplini il suo funzionamento in conformità alla legge, nonché alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

Inoltre, l'OdV provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, istituendo delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

5.2. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ODV

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti all'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo tra tutti i dipendenti, consulenti e partner;
- confrontarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione di appositi programmi di formazione diretti al personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa di cui al Decreto;
- predisporre e aggiornare con continuità, in collaborazione con le funzioni interessate, lo spazio nella rete e/o in forma cartacea, contenente tutti i dati relativi al Decreto e al presente Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare.

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle del membro dell'OdV, lo stesso Organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dall'azienda.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita all'Organo dirigente di Omega Pharma S.r.l. ai sensi dell'art. 6 comma 1, lett. a), è stata presa la decisione di affidare le procedure di aggiornamento del Modello stesso alla competenza dell'OdV. Pertanto, nel rispetto del dettato normativo, l'attività di aggiornamento verrà espletata dall'OdV, su delega espressa dell'Organo Amministrativo di Omega Pharma S.r.l.

Il compito affidato all'OdV di curare l'aggiornamento del Modello si traduce quantomeno nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione;
- attuare le verifiche periodiche e a campione relative all'idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dall'azienda, della documentazione di supporto alle operazioni aziendali, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello, come individuate dalla legge;
- verificare e aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dallo stesso;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre il piano di miglioramento;
- curare, su delega espressa dell'Organo Amministrativo, gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- segnalare all'organo dirigente le violazioni del Modello in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare accuratamente le medesime;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle *policies* o sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica;
- redigere un verbale ad esito di ciascuna riunione;
- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri, e in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettiva trasmissione delle informazioni richieste.

Per adempiere pienamente e in autonomia ai propri compiti, all'OdV sarà attribuito un budget adeguato - stabilito nel regolamento interno dell'Organismo medesimo - che sarà approvato nella prima convocazione. Il suddetto budget viene predisposto annualmente dall'OdV ed è approvato dall'Organo Amministrativo di Omega Pharma S.r.l., il quale non potrà sindacare l'ammontare, bensì semplicemente chiederne giustificazione in caso di evidenti incongruità. In casi eccezionali, tale budget annuo potrà essere aumentato su richiesta dell'OdV, ove necessario per adempiere ai propri compiti istituzionali.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività imprenditoriale di Omega Pharma S.r.l. In ogni caso, l'Organo Amministrativo deve essere informato di ciascuna deliberazione dell'OdV alla prima riunione utile.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare l'Organo Amministrativo. Per adempiere ai propri compiti, l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della Società, al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il Decreto non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria e organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per quanto concerne i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia i soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili.
All'OdV resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare verifiche relative alla sussistenza degli elementi richiesti per legge, ai fini di poter proporre azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

5.3. *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della Società.

Annualmente l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo, contenente informazioni sull'attività svolta – *report* dei controlli effettuati e relativi esiti, eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, etc. – nonché un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le revisioni apportate al Modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in Omega Pharma S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati; le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.4.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare è prevista anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, come enunciato dal Decreto.

I flussi informativi hanno ad oggetto le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello. Sono stati pertanto istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di Omega Pharma S.r.l.

In particolare, i collaboratori, i consulenti esterni ed eventuale personale dipendente, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti la violazione delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.
Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei *report* periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, al fine di essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello organizzativo.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

Comunque, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato nel caso di:

a. informazioni relative all'assetto dell'azienda anche prima dell'istituzione dell'OdV;
b. notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni irrogate in conseguenza della mancata osservanza dello stesso;
c. atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo del Modello nelle condotte attuative dello stesso;
d. provvedimenti provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal Decreto;
e. avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
f. operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
g. partecipazione a gare d'appalto, e conseguente aggiudicazione, o, in generale, instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
h. informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'*antitrust*, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;
i. comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie, ed in ordine alle connesse adunanze dell'Organo Amministrativo;
j. comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta la violazione del Modello e la relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

5.4.2. *Whistleblowing protection* (protezione delle segnalazioni)

Il sistema di protezione delle segnalazioni relative alla violazione di disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è considerato strumento fondamentale per l'efficace applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, un dipendente che segnala una violazione del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia risultata in seguito fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello dovrà utilizzare le procedure interne di Omega Pharma S.r.l., conformi alla legge e alle indicazioni di Gruppo, predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

Omega Pharma S.r.l. si impegna ad offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano il possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro. Omega Pharma S.r.l.: non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice Etico).
Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie, o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa, sia essa falsa o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Omega Pharma S.r.l. incoraggia tutti i Destinatari che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il *manager* responsabile prima di seguire le normali procedure di *whistleblowing*, salvo evidenti controindicazioni.

I consulenti esterni, in relazione all'attività svolta con Omega Pharma S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'OdV:

- una descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- un'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- un'indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- un'indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- l'esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del dipendente;
- se il dipendente ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione. In ogni caso:

- tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *whistleblowing* è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza;
- qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di *whistleblowing* deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato;

- nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni;
- tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccesiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti;
- le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate;
- ogni dipendente interrogato in relazione ad un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal Decreto, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere indirizzata direttamente all'OdV. Tale segnalazione potrà essere esposta in modo anonimo, benché resti preferibile che sia sottoscritta dal *whistleblower* per agevolare la successiva attività di indagine.
I segnalanti che desiderano mantenere l'anonimato devono utilizzare come canale l'indirizzo di posta ordinaria, in quanto altri metodi di trasmissione potrebbero rivelare l'identità del mittente; al fine di rendere accessibile e non costosa la segnalazione, sono predisposte apposite cassette postali per documenti cartacei presso gli uffici o in altro luogo a ciò adibito dalla Società, in modo da raccogliere agevolmente anche le segnalazioni anonime.

I *whistleblowers* anonimi sono comunque invitati a fornire quantomeno informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'adeguata indagine.

Le segnalazioni relative a presunte violazioni relative all'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere svolte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione e agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Devono essere raccolte prove oggettive relative all'evento o alla situazione segnalato, non le opinioni o le speculazioni.

L'OdV deve conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV deve poter accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, nonché prendere visione di documenti e consultare i dati societari.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali da parte dell'OdV devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

Omega Pharma S.r.l. ha adottato una specifica Procedura *Whistleblowing,* allegata al presente Modello sub **Allegato n. 6.**

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare di Omega Pharma S.r.l. è stato redatto ed elaborato in attuazione del dettato normativo di cui al D. Lgs. n. 231/2001. Infatti, gli artt. 6 e 7 del citato decreto legislativo prevedono che gli enti siano esonerati dalle responsabilità ivi previste, qualora abbiano adottato un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati c.d. presupposto descritti nel Decreto ovvero un sistema di sanzioni "disciplinari" da applicarsi in caso di inosservanza delle disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 231/2001 o dal suddetto Modello.

Omega Pharma ha predisposto il presente documento tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale, dal quale il presente sistema disciplinare deve essere considerato autonomo e distinto. Pertanto, le regole e le sanzioni indicate nel presente testo integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Le stesse potranno trovare attuazione a prescindere dalla rilevanza penale della condotta inadempiente, fatte salve le previsioni normative sul rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Il sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, tutte le altre categorie di collaboratori, consulenti esterni e terzi che agiscono in nome e per conto di Omega Pharma S.r.l.
Va precisato che il suddetto sistema è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 c.c., della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato in ambito aziendale. In particolare, la comminazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle disposizioni applicabili per legge in relazione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato.

Il sistema disciplinare configurato da Omega Pharma S.r.l., riferito alla violazione di regole di condotta previste nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico e nel presente Modello, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, individua e definisce:

- le condotte inadempienti;
- le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- i criteri di commisurazione delle stesse.

Il sistema disciplinare previsto nel presente Modello, dunque, è:

- correlato e riferito alla violazione degli obblighi imposti dalla legge, dal D. Lgs. 231/2001, dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure interne formalizzate dalla Società;
- complementare e non alternativo a quello stabilito dal CCNL applicato dall'Azienda ai lavoratori e dal codice disciplinare interno alla Società;
- portato a conoscenza di tutti i collaboratori e consulenti esterni di Omega Pharma S.r.l. da parte dell'Organo Amministrativo societario, nonché dei vari organi di controllo e di gestione, quali il Collegio Sindacale (ove nominato) e l'Organismo di Vigilanza stesso;
- conforme al principio del contraddittorio, che viene garantito tramite la previa pubblicità del Modello e l'applicazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in forza del quale l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare è preceduta dalla contestazione degli addebiti e dalla successiva assegnazione del termine di difesa);
- graduato in dipendenza e conseguenza delle violazioni commesse: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le

circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata, nonché dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

Inoltre, il sistema disciplinare dovrà attenersi ai principi di tempestività e tipicità e, pertanto, la contestazione e, se del caso, la relativa sanzione dovranno intervenire entro un termine ragionevole; inoltre, le condotte contestate dovranno essere espressamente previste come sanzionabili dal Decreto o dal Modello organizzativo di Omega Pharma S.r.l.

Saranno ritenute sanzionabili anche le condotte finalizzate o idonee a violare, mettere a rischio o comunque eludere le procedure, i divieti e le prescrizioni del presente Modello e del Decreto, ovvero tese alla commissione di un reato previsto dal Decreto, ancorché il reato o la violazione delle prescrizioni del Modello e del decreto non si siano concretizzati.

Sono soggetti all'applicazione del sistema disciplinare l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale/Revisore Unico, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti esterni, i collaboratori e i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

Laddove l'OdV dovesse essere destinatario di una segnalazione relativa ad un violazione del Modello, o ne dovesse venire a conoscenza durante la propria attività di vigilanza, sarà tenuto a svolgere tempestivamente tutti gli accertamenti del caso e, nel caso in cui dovesse ritenere sussistente una condotta fraudolenta, dovrà immediatamente darne notizia all'Organo Amministrativo, affinché proceda con le contestazioni nei confronti dell'autore e dia avvio all'iter disciplinare.

Il procedimento disciplinare è attribuito, in tutte le sue fasi, dalla contestazione degli addebiti, alla formulazione delle difese, alla irrogazione delle sanzioni, alla competenza del Direttore del Personale (ove nominato) o all'Organo Amministrativo.

6.1.1 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.

È sanzionato, inoltre, chiunque compia atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di chi segnali violazioni del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure interne.

6.1.2. 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.

6.1.3. Sanzioni applicabili ai Dipendenti (ove presenti)

La violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori - in conformità alle procedure di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio in linea con il CCNL previsto, ossia:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 185;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento con preavviso;
6) licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'applicazione della sanzione consistente nel licenziamento disciplinare deve essere coordinata con le disposizioni contenute nel D. Lgs. 23/2015.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Omega Pharma S.r.l. – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCNL applicate a seconda del rapporto di lavoro intercorrente, tra cui, in particolare:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'assegnazione a quest'ultimo di un termine per la difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

a) Biasimi verbali, biasimi scritti, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di biasimo, 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.

b) 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 nocumento 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.

6.1.4. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto da parte dei Dirigenti, delle prescrizioni indicate nel Modello, la Società provvede ad applicare nei loro confronti le misure disciplinari più idonee, in conformità alle disposizioni di legge ed a quanto eventualmente stabilito dal CCNL per i Dirigenti.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Omega Pharma S.r.l. – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario. Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione al presente Modello posta in essere da un Dirigente di Omega Pharma S.r.l. sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

Gli episodi di condotta illecita, qualora venga mantenuto il rapporto, devono, comunque, essere riportati nelle rispettive schede valutative.
Tale annotazione ha una duplice funzione: consente di archiviare e documentare eventuali recidive e, allo stesso tempo, tale annotazione potrà essere valutare ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché in sede di elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento dei compensi.

6.1.5. Sanzioni a carico dei Consulenti, agenti, collaboratori e soggetti terzi.

Come già più volte evidenziato nelle pagine precedenti, sono da considerarsi, a tutti gli effetti, Destinatari del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche i soggetti terzi che prestano la loro attività in favore della Società (Es. Consulenti, agenti, collaboratori).

Per tale ragione, è indispensabile che nei contratti stipulati tra Omega Pharma S.r.l. e questi soggetti, siano inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano – appunto – lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui Omega Pharma S.r.l. si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto, salvo e impregiudicato comunque il diritto di Omega Pharma S.r.l. di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società, come nel caso di applicazione delle misure previste dal Decreto nei confronti della stessa da parte del giudice.

Pur rimandando al prosieguo per gli specifici protocolli preventivi, è opportuno ricordare che i clienti ed i fornitori, nonché i consulenti di Omega Pharma S.r.l. debbono essere previamente sottoposti a verifica, finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile.

A tali fini, una copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

6.1.6. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa l'organo di controllo contabile, laddove nominato, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Laddove non sia presente alcuno organo di controllo contabile, l'OdV darà tempestiva comunicazione della violazione accertata allo stesso Organo Amministrativo, il quale provvede a convocare immediatamente l'assemblea dei soci per le determinazioni del caso.

6.1.7. Misure applicabili nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione riscontrata sia imputabile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, l' Organo Amministrativo 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'OdV. che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

6.2. 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 preistruttoria, 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'OdV.

Nel caso in cui violazioni del Modello e del Codice Etico dovessero essere rilevate ed accertate direttamente ad opera dell'Organo Amministrativo, questo sarà tenuto a darne tempestiva comunicazione all'OdV, al fine di consentire a quest'ultimo di valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare alle procedure e protocolli.

Come già anticipato, qualora dovesse pervenire all'OdV segnalazione di violazioni del Modello, egli dovrà porre in essere gli accertamenti che riterrà più appropriati e, svolte le opportune analisi e valutazioni, dovrà informare l'Organo Amministrativo, affinché si proceda, alternativamente, all'archiviazione della segnalazione, ovvero alla contestazione della stessa e alla eventuale applicazione della relativa prescritta sanzione.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1. INFORMAZIONE RIVOLTA AL PERSONALE

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.
L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente.
Il Modello 231 verrà altresì posto a permanente disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine, l'OdV determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello, del Codice Etico e delle relative modifiche o integrazioni.

7.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Omega Pharma S.r.l.:

- uno specifico corso in aula rivolto ai Responsabili delle singole funzioni, nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato da Omega Pharma S.r.l., identificate le responsabilità e i reati rilevanti per il Decreto. Inoltre, i Responsabili delle singole funzioni devono essere posti nella condizione di gestire una prima informativa sull'argomento rivolta tutto il restante personale;
- per quanto riguarda i responsabili delle singole aree operative, una dichiarazione di presa visione del Modello e l'impegno a conformarvisi e a renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- un'area dedicata sulla rete locale informatica ovvero un luogo fisico ove sia custodita una copia cartacea del Modello.

L'Organismo di Vigilanza inserisce nel piano di formazione aziendale la formazione di tutto il personale sull'adozione e sull'implementazione del Modello, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti soprattutto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di indicare al personale i presidi e i protocolli ivi previsti e rilevanti per la mansione svolta, il sistema di *whistleblowing protection* adottato, nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare un'apposita dichiarazione di presa visione del Modello (se non già ottenuta).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 di OMEGA PHARMA S.r.l.

PARTE SPECIALE

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2023

AGGIORNAMENTI:

1^ ed.: Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 24 giugno 2020;

2^ ed.: Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 18 luglio 2023.

PARTE SPECIALE

SOMMARIO

PREMESSE *9*

A) 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) **11**

1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE 11

1.1. Malversazione a danno dello Stato o della Unione Europea (art. 316 *bis* Cod. Pen.) 11

1.2. Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o della UE (art. 316 *ter* Cod. Pen.) 11

1.3. Truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1 Cod. Pen.) 11

1.4. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* Cod. Pen.) 12

1.5. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* Cod. Pen.) 12

1.6 Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 Cod. Pen.) 12

2 PROCESSI SENSIBILI 12

3 I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 13

3.1. Protocolli Generici: 13

3.2. Protocolli Specifici: 13

4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 13

B) CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA E CORRUZIONE, PECULATO, PECULATO MEDIANTE L'ERRORE ALTRUI, ABUSO D'UFFICIO (ART. 25), CORRUZIONE TRA PRIVATI, TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE (ART. 25 *TER*), INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (ART. 25 *DECIES*) **14**

1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 14

I reati corruttivi (art. 25, 25 *ter* e 25 *decies* D. Lgs. 231/01) 14

1.1. Concussione (art. 317 Cod. Pen.) 14

1.2. Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 Cod. Pen.) 14

1.3. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 Cod. Pen.) 15

1.4. Corruzione in atti giudiziari (Art. 319 *ter* Cod. Pen.) 15

1.5. Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319 *quater* Cod. Pen.) 15

1.6. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 Cod. Pen.) 15

1.7. Pene per il corruttore (Art. 321 Cod. Pen.) 15

1.8. Istigazione alla corruzione (Art. 322 Cod. Pen.) 16

1.9. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (Art. 322 *bis* Cod. Pen.) 16

1.10. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis Cod. Pen.) 16

1.11. Peculato (art. 314 comma 1 Cod. Pen.) 17

1.12. Peculato mediane profitto altrui (art. 316 Cod. Pen.) 17

1.13. Abuso d'ufficio (art. 323 Cod. Pen.) 17

1.14. Corruzione tra privati (art. 2635 c. c.) 17

1.15. Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* Cod. Pen.) 18

1.16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 377 *bis* Cod. Pen.) 18
2. PROCESSI SENSIBILI 18
2.1 Principali modalità di commissione dei reati: 19
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 20
3.1 Protocolli Generici: 20
3.2 Protocolli Specifici: 20
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 20

C) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 *BIS*) **22**
1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 22
Delitti informatici 22
1.1 Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491*bis* Cod. Pen.) 22
1.2 Accesso abusivo ad un sistema informatico (art. 615 *ter* Cod. Pen.) 23
1.3 Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* Cod. Pen.) 24
1.4. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* Cod. Pen.) 24
1.5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* Cod. Pen.) 24
1.6. Installazione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* Cod. Pen.) 25
1.7 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* Cod. Pen.) 25
1.8 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* Cod. Pen.) 25
1.9 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* Cod. Pen.) 25
1.10 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* Cod. Pen.) . 25
1.11 Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* Cod. Pen.) 26
2 PROCESSI SENSIBILI 26
3 I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 26
3.1. Protocolli Generici: 26
3.2 Protocolli Specifici: 26
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 26

D) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 *TER*) **28**
1. I REATI RICHIAMATI DAL DECRETO E LA RELATIVA MODALITÀ DI COMMISSIONE 28
1.1 Associazione per delinquere (art. 416 Cod. Pen.) 28
1.2 Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* Cod. Pen.) 28
1.3 Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *bis* Cod. Pen.) 29
1.4. Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 Cod. Pen.) 29
1.5. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990) 29
1.6. Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di arma da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma III Legge 110/1975 29

2. PROCESSI SENSIBILI 29
3. PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 30
3.1 Protocolli generici: 30
3.2 Protocolli specifici: 30
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30

E) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART- 25-BIS 1.), CONTRAFFAZIONE, ALTERAZIONE O USO DI MARCHI O SEGNI DISTINTIVI OVVERO DI BREVETTI, MODELLO E DISEGNI (ART 25-BIS) 32
1. I REATI RICHIAMATI DAL DECRETO E LA RELATIVA MODALITÀ DI COMMISSIONE 32
1.1 Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis Cod. Pen.) 32
1.2. Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 Cod. Pen.) 32
1.3. Frodi contro le industrie nazionali (Art 514 Cod. Pen.) 32
1.4. Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 Cod. Pen.) 33
1.5. Vendita di sostante alimentari non genuine come genuine (Art. 516 Cod. Pen.) 33
1.6. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 Cod. Pen.) 33
1.7. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter Cod. Pen.) 34
1.8. Contraffazione di indicazioni geografiche e denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (Art. 517-quater Cod. Pen.) 34
1.9. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, nodelli e disegni (Art. 473 Cod. Pen. – Art. 25 bis D.lgs. 231/2001) 34
2. PROCESSI SENSIBILI 35
2.1. Principali modalità di commissione dei reati 35
3. PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 35
3.1 Protocolli generici: 36
3.2 Protocolli specifici: 36
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36

F) I REATI SOCIETARI (ART. 25 *TER*) 37
1 I REATI PREVISTI DAL DECRETO 231 E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 37
1.1. False comunicazioni sociali (art. 2621 Cod. Civ.) 37
1.2. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 Cod. Civ.) 37
1.3. Impedito controllo (Art. 2625 Cod. Civ.) 38
1.4 Indebita restituzione dei conferimenti (Art. 2626 Cod. Civ.) 38
1.5. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (Art. 2627 Cod. Civ.) 39
1.6 Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (Art. 2628 Cod. Civ.) 39
1.7. Operazioni in pregiudizio dei creditori (Art. 2629 Cod. Civ.) 40
1.8. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (Art. 2629 *bis* Cod. Civ.) 41
1.9. Formazione fittizia del capitale (Art. 2632 Cod. Civ.) 41
1.10. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (Art. 2633 Cod. Civ.) 42
1.11. Illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 Cod. Civ.) 42
1.12. Aggiotaggio (Art. 2637 Cod. Civ.) 42
1.13. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 Cod. Civ.) 42
1.14. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 54 D.lgs. 19/2023) 43
2. PROCESSI SENSIBILI 43
2.1 Principali modalità di commissione dei reati: 43

3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 44
3.1 Protocolli Generici: 45
3.2 Protocolli Specifici 45
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 45

G) REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25-*SEPTIES*) 47
1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 47
1.1 Omicidio colposo (art. 589 Cod. Pen.) 47
1.2 Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 Cod. Pen.) 47
2. PROCESSI SENSIBILI 48
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 48
3.1 Protocolli Generici: 48
3.2 Protocolli Specifici 48
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 48

H) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ DI AUTORICICLAGGIO (ART. 25 *OCTIES*) 50
1. I REATI RICHIAMATI DAL DECRETO E LA RELATIVA MODALITA' DI COMMISSIONE 50
1.1 Ricettazione (art. 648 Cod. Pen.) 50
1.2 Riciclaggio (art. 648-bis Cod. Pen.) 50
2. PROCESSI SENSIBILI 51
2.1. Principi di Comportamento e Principali Modalità Esemplificative di Commissione del Reato 51
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 51
3.1. Protocolli Generici: 52
3.2. Protocolli Specifici 52
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 52

I) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25 NOVIES) 53
1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 53
1.1. Delitto previsto dall'art. 171, comma I, lettera a) *bis*) Legge 633/1941 53
1.2. Delitto previsto dall'art. 171 *bis* Legge 633/1941 53
1.3. Delitto previsto dall'art. 171 *ter* Legge 633/1941 53
1.4. Delitto previsto dall'art. 171 *septies* Legge 633/1941 53
1.5. Delitto previsto dall'art. 171 *octies* Legge 633/1941 53
2. PROCESSI SENSIBILI 53
2.1 Principali modalità di commissione dei reati 54
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO 55
3.1 Protocolli Generici 55
3.2 Protocolli Specifici 55
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 55

J) REATI AMBIENTALI (art. 25 *undecies*) 56
I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI 56
1.1. Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* Cod. Pen.) 56

1.2. Disastro ambientale (art. 452 *quater* Cod. Pen.) ... 56
1.3. Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* Cod. Pen.) ... 57
1.4. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* Cod. Pen.) ... 57
1.5. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs. 152/2006) ... 57
1.6. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.lgs. 152/2006) ... 58
1.7. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs. 152/2006) ... 58
1.8. Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.lgs. 152/2006) ... 59
1.9. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies Cod. Pen.) ... 59
1.10. Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti ... 59
1.11. Sanzioni (art. 279 co. 5 D.lgs., 152/2006) ... 60
1.12. Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 co. 6 L. 549/1993) ... 60
2. PROCESSI SENSIBILI ... 60
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO ... 60
3.1 Protocolli Generici ... 60
3.2 Protocolli Specifici ... 60
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV ... 61

K) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 *DUODECIES*) ... 62
1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITÀ DI COMMISSIONE DEI REATI ... 62
1.1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D.lgs. 286/1998) ... 62
1.2. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma III, III bis, III ter e V D.lgs. 186/1998) ... 62
2. PROCESSI SENSIBILI ... 63
2.1. Principali modalità di commissione dei reati ... 63
3. I PROTOCOLI PER MITIGARE IL RISCHIO ... 63
3.1 Protocolli Generici ... 63
3.2 Protocolli Specifici ... 63
4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV ... 64

L) REATI TRIBUTARI (ART. 25 *QUINQUIESDECIES*) ... 65
1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E LE RELATIVE MODALITA' DI COMMISIONE DEI REATI ... 65
1.1 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. 74/2000) ... 65
1.2. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000) ... 65
1.3. Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000) ... 65
1.4. Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000) ... 66
1.5. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000) ... 67
1.6. Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000) ... 67
1.7. Inedita compensazione (art. 10 *quater* D. Lgs. 74/2000) ... 67
1.8. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000) ... 68
2. PROCESSI SENSIBILI ... 68
2.1 Principali modalità di commissione dei reati ... 69
3. I PROTOCOLLI PER MITIGARE IL RISCHIO ... 69
3.1. Protocolli Generici ... 69
3.2 Protocolli Specifici ... 69

4. CONTROLLI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV 69

ELENCO ALLEGATI PARTE SPECIALE

- **Allegato PG.1_231;**
- **Allegato PG.2_231;**
- **Allegato PG.3_231;**
- **Allegato PG.4_231;**
- **Allegato PG.5_231;**
- **Allegato PG.6_231;**
- **Allegato PG.7_231**
- **Allegato A – procedure prevenzione reati articolo 24;**
- **Allegato B – procedure prevenzione reati articolo 25, 25-ter (Corruzione tra privati) e 25 decies;**
- **Allegato C – procedure prevenzione reati articolo 24-bis;**
- **Allegato D – procedure prevenzione reati articolo 24-ter;**
- **Allegato E – procedure prevenzione reati articolo 25-bis 1 e 25-bis (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli)**
- **Allegato F – procedure prevenzione reati articolo 25-ter;**
- **Allegato G – procedure prevenzione reati articolo-septies;**
- **Allegato H – procedure prevenzione reati articolo 25-octies;**
- **Allegato I – procedure prevenzione reati articolo 25-novies;**
- **Allegato J – procedure prevenzione reati articolo 25-undecies;**
- **Allegato K – procedure prevenzione reati articolo 25-duodecies;**
- **Allegato L – procedure prevenzione reati articolo 25-quinquesdecies;**
- **Allegato M – politica aziendale attività e costi correlati**

PREMESSE

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, adottato da Omega Pharma S.r.l., con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 18 luglio 2023, ha come finalità quello di individuare ed analizzare i reati-presupposto che, a seguito delle attività di *Risk Assessment*, si ritengono a rischio consumazione, rispetto alle attività aziendali, nonché l'identificazione dei Protocolli e delle Procedure, alle quali il personale della Società e i Destinatari del Modello in generale, dovranno attenersi, al fine di prevenire e limitare la consumazione di tali illeciti penali.

Al fine di pervenire alla corretta mappatura dei profili di rischio riconducibili alla realtà societaria di Omega Pharma S.r.l., si è provveduto ad analizzare, *in primis*, il *business* della Società., le aree di attività, ritenute maggiormente a rischio, intervistando i Responsabili delle funzioni, la *"governance"* societaria e la sua struttura organizzativa, esaminando la distribuzione di poteri e funzioni tra il personale della Società.

Per ciascun processo aziendale sono state individuate le categorie di reato-presupposto ex D.lgs. 231/2001 ritenute a rischio consumazione.

Nello specifico, si ritengono, in astratto, a rischio commissione le seguenti famiglie di reati:

A. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o contro il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
B. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D.lgs. 231/2001);
C. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.lgs. 231/2001);
D. delitti contro l'industria ed il commercio e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (artt. 25-*bis* 1 e 25 *bis* D.lgs. 231/2001);
E. reati societari (art. 25-*ter* D.lgs. 231/2001);
F. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001);
G. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001);
H. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001)
I. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001);
J. reati ambientali (art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001);
K. reati di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001);
L. reati tributari (art. 25-*quinquiedecies* D.lgs. 231/2001);

In ragione della natura delle attività e delle caratteristiche della Società, non sembra che, allo stato, possano sussistere concreti ed attuali profili di rischio rispetto alle macro-categorie di reato di seguito indicate.
Tali illeciti sono, in ogni caso, complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e di Comportamento, nonché dalle procedure e protocolli al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- falsità in monete, in carte di credito pubblico, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater 1* D.lgs. 231/2001);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D.lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*. 1 D.lgs. 231/2001)
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.lgs. 231/2001).
- reati commessi in modalità transnazionale (art. 10 L. 146/2006);
- reati per enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 L. n. 9/2013).

* Omissis *