



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Pharmanutra S.p.A.

PARTE GENERALE

approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera
del 31/01/2022

Rev.	Descrizione	Data emissione
00	Adozione del Modello	15/04/2019
01	Aggiornamento	18/01/2021
02	Aggiornamento	31/01/2022

Sommario

DEFINIZIONI	4
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
PREMESSA	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
1.1. <i>Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti</i>	6
1.2. <i>Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni</i>	7
1.3. <i>Gli autori del reato presupposto</i>	13
1.4. <i>L'interesse o il vantaggio per l'ente</i>	13
1.5. <i>L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente</i>	14
1.6. <i>Apparato sanzionatorio</i>	16
1.7. <i>Tentativo</i>	18
1.8. <i>Reati commessi all'estero</i>	19
1.9. <i>La responsabilità da reato nei gruppi di imprese</i>	19
1.10. <i>Le vicende modificative dell'Ente</i>	20
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PHARMANUTRA S.P.A.	21
2.1. <i>La realtà di Pharmanutra S.p.A.</i>	21
2.2. <i>L'assetto istituzionale</i>	21
2.3. <i>L'assetto organizzativo</i>	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PHARMANUTRA S.P.A.	23
3.1. <i>Premessa</i>	23
3.2. <i>Le Linee Guida emanate da Confindustria</i>	25
3.3. <i>Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione Pharmanutra S.p.A.</i>	26
3.4. <i>Il sistema di controllo interno di Pharmanutra S.p.A.</i>	29
3.5. <i>I destinatari del Modello</i>	29
4. Il Codice Etico del Gruppo Pharmanutra	30
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PHARMANUTRA S.P.A.	31
5.1. <i>Premessa</i>	31
5.2. <i>La composizione e i requisiti dell'OdV</i>	31
5.3. <i>Durata e cessazione</i>	32
5.4. <i>Risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza</i>	33

5.5.	<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	33
5.6.	<i>Reporting nei confronti degli organi societari</i>	35
5.7.	<i>Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	36
5.8.	<i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	36
5.8.1.	<i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	37
5.8.2.	<i>Segnalazioni e whistleblowing</i>	39
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO DI PHARMANUTRA S.P.A.	40
6.1.	<i>L'elaborazione e l'adozione del Sistema disciplinare e sanzionatorio</i>	40
6.2.	<i>La struttura del Sistema disciplinare e sanzionatorio</i>	40
7.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	41
7.1.	<i>Formazione delle risorse interne alla Società</i>	41
7.2.	<i>I soggetti terzi destinatari del Modello</i>	42
8.	CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	43

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dal Gruppo Pharmanutra.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (es. apprendisti) o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.
 - **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
 - **Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Reati presupposto:** reati tassativamente elencati agli artt. 23 e ss. del Decreto
- **Rischio:** il rischio viene definito come “qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231” (Linee Guida Confindustria del Giugno 2021).
- **Società o Pharmanutra:** Pharmanutra Italia S.p.A., con sede legale in Via delle Lenze 216/B, Pisa 56122 (PI).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello adottato da Pharmanutra è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema disciplinare e sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività sensibili, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il **Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti** (Allegato 1);
- il **Control & Risk Self Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (Allegato 2);
- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento del Gruppo Pharmanutra (Allegato 3);
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto dei C.C.N.L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti (Allegato 4);
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza** (Allegato 5).

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

PREMESSA

Pharmanutra S.p.A., con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso, con l'adozione del presente documento, dare forma al proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, fondato su procedure e controlli atti a garantire il buon governo delle attività aziendali e, quindi, ad ostacolare la commissione di reati che la Società, fin dalla sua costituzione nel 2006, ha sempre osservato.

Il Modello, redatto alla luce dei recenti aggiornamenti normativi e sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Come sarà più avanti illustrato, la Società nella predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate a giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché, ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

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

1.1. *Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti*

Il 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*”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.), che si inserisce in un ampio processo normativo di lotta alla corruzione e di adeguamento alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

Tale responsabilità, che si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato, sussiste solo nelle ipotesi in cui un soggetto funzionalmente legato all'ente ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Decreto abbia commesso uno dei reati tassativamente previsti agli artt. 23 e ss. del Decreto o che richiamano espressamente il Decreto, nell'interesse e vantaggio dell'Ente stesso.

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) e la sentenza 7 aprile 2020 n. 11626/2020 della Corte di Cassazione - VI Sez. Penale hanno sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

Autori del reato presupposto possono essere solo (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. "soggetti apicali o di vertice"), nonché (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "soggetti sottoposti").

Il novero dei reati presupposto rilevanti ai fini del Decreto¹ è stato nel tempo esteso e ad oggi comprende illeciti riconducibili alle seguenti categorie:

- *Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea* (artt. 24 e 25):
 - 1) malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 2) indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 3) frode nelle pubbliche forniture in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 4) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 5) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 6) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - 7) frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per

¹ L'elenco dettagliato delle fattispecie di reato è disponibile all'allegato 1 "Approfondimento sui reati"

- lo sviluppo rurale;
- 8) peculato in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - 9) peculato mediante profitto dell'errore altrui in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - 10) concussione
 - 11) corruzione per l'esercizio della funzione;
 - 12) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - 13) corruzione in atti giudiziari;
 - 14) induzione indebita a dare o promettere utilità;
 - 15) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
 - 16) istigazione alla corruzione;
 - 17) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
 - 18) abuso d'ufficio in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - 19) traffico di influenze illecite.
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento* (art. 25-bis):
- 1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
 - 2) alterazione di monete;
 - 3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
 - 4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
 - 5) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
 - 6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
 - 7) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
 - 8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
 - 9) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
 - 10) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.
- *Reati societari* (art. 25-ter):
- 1) false comunicazioni sociali;
 - 2) false comunicazioni sociali delle società quotate;
 - 3) false comunicazioni sociali di lieve entità;
 - 4) falso in prospetto;
 - 5) impedito controllo;
 - 6) formazione fittizia del capitale;
 - 7) indebita restituzione dei conferimenti;
 - 8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
 - 9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;

- 10) operazioni in pregiudizio dei creditori;
- 11) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- 12) illecita influenza sull'assemblea;
- 13) aggio;
- 11) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- 12) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- 13) corruzione tra privati;
- 14) istigazione alla corruzione tra privati.

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale"; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico.

Tuttavia, in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 c.c. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del D. Lgs. 231/01, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 c.c., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.

- *Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (art. 25-quater)
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 25 quater.1)
- *Reati contro la personalità individuale* (art. 25-quinquies):
 - 1) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
 - 2) prostituzione minorile;
 - 3) pornografia minorile;
 - 4) detenzione di materiale pornografico;
 - 5) pornografia virtuale;
 - 6) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
 - 7) tratta di persone;
 - 8) acquisto e alienazione di schiavi;
 - 9) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
 - 10) adescamento di minorenni.
- *Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato* (art. 25-sexies)
- *Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* (art. 25-septies)

- *Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio* (art. 25-octies)
- *Reati transnazionali* (l. 146/2006, art. 10):
 - 1) associazione per delinquere;
 - 2) associazione di tipo mafioso;
 - 3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
 - 4) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
 - 5) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
 - 6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - 7) favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati “transnazionali” rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- *Delitti informatici e di trattamento illecito di dati* (art. 24-bis):
 - 1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
 - 2) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
 - 3) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
 - 4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
 - 5) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
 - 6) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
 - 7) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
 - 8) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
 - 9) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
 - 10) falsità relativamente a documenti informatici;
 - 11) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
 - 12) omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale.
- *Delitti in materia di violazione del diritto di autore* (art. 25 – novies):
 - 1) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

- *Delitti contro l'industria ed il commercio* (art. 25 – bis.1):
 - 1) turbata libertà dell'industria e del commercio;
 - 2) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
 - 3) frodi contro le industrie nazionali;
 - 4) frode nell'esercizio del commercio;
 - 5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
 - 6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
 - 7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
 - 8) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

- *Delitti di criminalità organizzata* (art. 24 – ter):
 - 1) associazione per delinquere (anche finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina e in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti);
 - 2) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
 - 3) scambio elettorale politico-mafioso;
 - 4) sequestro di persona a scopo di estorsione;
 - 5) associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
 - 6) illegale fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché armi comuni da sparo.

- *Delitti contro l'amministrazione della giustizia* (art. 25 – decies):
 - 1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

- *Reati ambientali* (art. 25 – undecies):
 - 1) uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
 - 2) danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto;
 - 3) inquinamento ambientale;
 - 4) disastro ambientale;
 - 5) delitti colposi contro l'ambiente;
 - 6) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
 - 7) circostanze aggravanti (delitti di associazione a delinquere anche di tipo mafioso e straniere in materia ambientale);
 - 8) illeciti scarichi di acque reflue;
 - 9) attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
 - 10) violazioni in materia di bonifica dei siti;
 - 11) violazioni in tema di comunicazione, tenuti registri obbligatori e formulari ambientali;
 - 12) traffico illecito di rifiuti;
 - 13) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
 - 14) superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria;
 - 15) violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie animali e vegetali protette;

- 16) violazioni delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
 - 17) inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.
- *Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero* (art. 25 - duodecies):
 - 1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - 2) procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.
 - *Delitti in materia di razzismo e xenofobia* (art. 25 - terdecies):
 - 1) propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.
 - *Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati* (art. 25 - quaterdecies):
 - 1) frode in competizioni sportive;
 - 2) esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.
 - *Reati tributari* (art. 25 – quinquiesdecies):
 - 1) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
 - 2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
 - 3) dichiarazione infedele nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
 - 4) omessa dichiarazione nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
 - 5) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
 - 6) occultamento o distruzione di documenti contabili;
 - 7) indebita compensazione nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
 - 8) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.
 - *Contrabbando* (art. 25 – sexiesdecies)²:
 - 1) contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
 - 2) contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
 - 3) contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
 - 4) contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
 - 5) contrabbando nelle zone extra-doganali;
 - 6) contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
 - 7) contrabbando nei depositi doganali;
 - 8) contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione;
 - 9) contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;

² Per i suddetti reati (e contravvenzioni), le violazioni costituiscono reato (quindi anche ai sensi del D.Lgs.231/01) quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a € 10.000 ai sensi dell'art. 1 comma 4, D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.8, oltre che nelle ipotesi aggravate punite con la pena detentiva, da ritenersi fattispecie autonome di reato, ai sensi dell'art. 1, comma 2 D. Lgs. citato).

- 10) contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- 11) altri casi di contrabbando;
- 12) circostanze aggravanti del contrabbando;
- 13) contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 14) circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 15) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 16) contravvenzioni ex artt. dal 302 al 321 del Titolo VII Capo II del TULD (Testo Unico della Legge Doganale).

- *Inosservanza delle sanzioni interdittive* (art.23).

1.3. Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”, art.5 co. 1° lett. a del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5 co. 1° lett. b del Decreto).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2° del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

1.4. L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

1.5. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

Specificamente, in caso di Reato commesso da un soggetto apicale, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'Ente dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Nel caso, invece, di reato presupposto commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto di vertice, l'Ente risponde solo se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Affinché l'Ente risponda dell'illecito sarà, dunque, necessario che sia provata la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa indole di quello verificatosi.

L'adozione del Modello non si configura, però, come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D.Lgs. 231/2001 richiede che il Modello una volta adottato sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, si segnala che la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi – tra gli altri - il comma 2-*bis*, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

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

Sul punto, si rinvia ai principi illustrati nel Codice Etico ed alle prescrizioni del Sistema disciplinare e sanzionatorio.

In ultimo, affinché sia effettivo, il Modello deve essere concretamente e generalmente rispettato. L’art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, individua i requisiti dell’efficace attuazione del Modello in:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

In materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, inoltre, si richiede che, ai sensi del primo comma dell’art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il modello di organizzazione e di gestione di cui all’art. 6 del Decreto sia adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all’acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate.

Sotto un profilo formale l’adozione e l’efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del

Decreto, senza incorrere per ciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.6. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni applicabili all'Ente responsabile dell'illecito amministrativo sono espressamente individuate agli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

a. Le sanzioni pecuniarie

Le *sanzioni pecuniarie* trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. La sanzione è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

b. Le sanzioni interdittive

Le *sanzioni interdittive*, tassativamente elencate all'art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano qualora si verifichi una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - i) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - ii) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - iii) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate nei casi più gravi in via definitiva³. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni

³ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando sono già stati condannati alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001⁴.

Le sanzioni interdittive sono, poi, applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

c. Confisca

Ai sensi dell'articolo 19 D.Lgs. n. 231/2001, con la sentenza di condanna è sempre disposta la *confisca* – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. È quindi una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

d. La pubblicazione della sentenza

La *pubblicazione della sentenza di condanna* in uno o più giornali, per estratto o per intero, è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto) e può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'Ente.

1.7. Tentativo

Nei casi in cui i reati presupposto vengano commessi in forma tentata⁵, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In riferimento ai reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001), sebbene secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 74/2000, la condotta illecita non assuma rilevanza penale a solo

⁴ “Commissario giudiziale – *Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva*”.

⁵ L'art. 56 c.p. prevede che “*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*”.

livello di tentativo, con il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. “Direttiva PIF”), rilevano quali illeciti presupposto della colpevolezza dell'ente le condotte di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D.Lgs. n.74/2000 anche se realizzati nella forma tentata, solo se ricorrono le seguenti quattro condizioni:

- l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato,
- l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto,
- deve trattarsi di fatti transnazionali che interessino più stati dell'Unione europea,
- il fatto contestato non deve integrare il reato previsto dall'articolo 8 D.Lgs. 74 del 2000.

1.8. Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa dell'ente possa sussistere anche quando i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 siano commessi all'estero⁶, purché siano soddisfatte le condizioni di imputazione soggettiva ed oggettiva previste dal Decreto.

L'art. 4 difatti dispone che l'ente sia responsabile solo quando:

- il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente ha sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- sussistano le condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale.

1.9. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante (Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016);
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

⁶ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.”

1.10. *Le vicende modificative dell'Ente*

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di *trasformazione* dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di *fusione*, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di *scissione*, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di *cessione o di conferimento dell'ente* nell'ambito della quale 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'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI PHARMANUTRA S.P.A.

2.1. *La realtà di Pharmanutra S.p.A.*

Pharmanutra S.p.A è un'azienda specializzata nello sviluppo di prodotti nutraceutici e dispositivi medici. In particolare, la Società svolge attività di ricerca e di sviluppo di formulazioni altamente innovative per nuovi integratori e dispositivi medici. Alla attività di ricerca e sviluppo si affianca l'attività di commercializzazione di prodotti a marchio della Società, attraverso un'ampia rete di Informatori Scientifici Commerciali (ISC).

Gli Informatori Scientifici Commerciali provvedono ad illustrare alla classe medica le caratteristiche dei prodotti Pharmanutra ed alla loro commercializzazione in esclusiva presso farmacie di tutto il territorio nazionale e attraverso grossisti che riforniscono direttamente farmacie, parafarmacie, etc.

La Società opera nel contesto del Gruppo Pharmanutra, di cui è capofila, il quale possiede *know-how* e strumenti idonei a gestire l'intero processo produttivo, dall'acquisto della materia prima alla vendita del prodotto finito, attraverso le fasi di progettazione, formulazione del principio, sviluppo e registrazione del prodotto, marketing e commercializzazione

Da ultimo, Pharmanutra S.p.A., al fine di garantire una più efficiente gestione dei propri processi aziendali, ha ottenuto la certificazione ISO 9001 per la qualità e la certificazione SA8000 inerente alla responsabilità sociale d'impresa.

2.2. *L'assetto istituzionale*

Alla data di approvazione del Modello, la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione ("Cda") nominato dall'Assemblea e composto da sette membri.

Il CdA riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea.

L'organo amministrativo ha eletto fra i suoi membri un Presidente ed un Vice-Presidente, attribuendo loro i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto, tra cui la rappresentanza legale e processuale della Società.

Il Vice-Presidente riveste, inoltre, il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, con conseguente attribuzione di poteri in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2381 c.c., si è avvalso della facoltà di conferire ad alcuni consiglieri specifici poteri e deleghe operative.

L'Assemblea dei Soci, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci ed è convocata nei termini prescritti dalla disciplina di legge e regolamentare vigente mediante avviso pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica o in almeno uno dei seguenti quotidiani: "il Sole 24 Ore" oppure "MF-Milano e Finanza". L'avviso è altresì pubblicato sul sito *internet* della Società.

L'Assemblea può essere convocata anche fuori dalla sede sociale, purché in un paese dell'Unione Europea, nel Regno Unito, o in Svizzera. L'Assemblea ordinaria è convocata almeno una volta all'anno nel termine di 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure nel termine di 180 giorni quando ricorrano le condizioni previste dall'art. 2364, comma 2, c.c.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci, ed è composto di 3 membri effettivi e 2 supplenti in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti dalla normativa vigente.

La funzione di Revisione Legale dei Conti è esercitata da una società di revisione legale abilitata ai sensi di legge. I requisiti, le funzioni, il conferimento, la revoca e la cessazione dell'incarico sono regolati dalla legge.

2.3. **L'assetto organizzativo**

La struttura organizzativa di Pharmanutra S.p.A., come descritta dall'organigramma aziendale, ha al suo vertice la Direzione e si articola in più Funzioni: Commerciale, Scientifica (che include la R&S), Marketing, Amministrazione e Finanza.

I compiti e le responsabilità aziendali possono essere così sintetizzati:

Direzione: è composta dai 4 Amministratori esecutivi del CdA e sovrintende al compimento di qualunque attività riguardi la Società, internamente ed esternamente.

Ad alcuni membri della Direzione, in accordo con il sistema di deleghe vigente all'interno di Pharmanutra S.p.A., spetta la firma e, dunque, l'approvazione finale di ogni provvedimento inerente, tra l'altro, all'attività commerciale, ai flussi finanziari, alla gestione del personale.

Commerciale: la Funzione si occupa dei processi di commercializzazione del prodotto.

La Direzione Commerciale, attraverso il Direttore, i Responsabili commerciali e gli *Area Manager*, segue l'attività di commercializzazione dei prodotti tramite la gestione della rete di Informatori Scientifici Commerciali. La Direzione, in particolare, si occupa della selezione e, in collaborazione con la Direzione Scientifica, della formazione continua degli Informatori, nonché della gestione operativa della rete di vendita.

Scientifica: la Funzione si occupa dei processi d'ideazione e sviluppo del prodotto oltre a curare gli aspetti relativi alla qualità delle materie prime utilizzate e dei prodotti finiti commerciati e al regolatorio. In particolare, la Direzione – attraverso un *team* composto da professionisti specializzati in materie biologiche e farmaceutiche – svolge un costante studio volto allo sviluppo di nuove soluzioni terapeutiche e al miglioramento delle tecniche e delle formulazioni utilizzate. In tale attività, la Società si avvale della collaborazione di primarie facoltà universitarie di Biologia e Farmacia.

Marketing: la Funzione svolge la propria attività in collaborazione con la Direzione Commerciale, con cui condivide le strategie promozionali, e con la Direzione Scientifica, cui compete la predisposizione dei materiali informativi utilizzati per promuovere i prodotti sotto il profilo scientifico.

La promozione dei prodotti Pharmanutra è effettuata attraverso molteplici strumenti, tra i quali campagne pubblicitarie, sponsorizzazioni e presidi in ambito sportivo all'interno di maratone, eventi sportivi motoristici, vela ed altri sport minori con partecipazione di sportivi attenti ai temi trattati.

Amministrazione e Finanza: la Funzione sovrintende ad ogni attività amministrativa, tra cui la gestione dei flussi finanziari, l'emissione e la gestione delle fatture e la gestione degli accordi contrattuali. La medesima Funzione si occupa della predisposizione della documentazione contabile e della bozza di bilancio e cura i rapporti con gli organi sociali, di controllo e gli stakeholders della società.

La Funzione *Amministrazione e finanza* sovrintende anche alla gestione delle risorse umane, occupandosi delle attività di selezione dei nuovi assunti, di gestione dei rapporti con i lavoratori dipendenti e dei connessi adempimenti di legge mediante l'utilizzo di consulenti esterni.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PHARMANUTRA S.P.A.

3.1. Premessa

Pharmanutra S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, nonché di tutelare la propria posizione e immagine, quella del Gruppo cui appartiene ed il lavoro dei propri dipendenti - a supporto del necessario processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che impattano sul corretto svolgimento delle attività aziendali - ha deciso di dare forma, con il presente documento, al proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

La predisposizione del Modello rappresenta per la Società rappresenta uno strumento strategico per il miglioramento costante del sistema di *Governance* e per il perseguimento di comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti e in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello adottato dalla Società costituisce, in linea con il Codice Etico, lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento illecito, nonché, lo strumento atto a garantire che l'esecuzione di tutte le attività aziendali avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutari;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione dei reati presupposto;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della

Società o sono legati alla stessa, in merito a:

- le attività che comportano il rischio di commissione dei reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
- le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

Non da ultimo, ed in ottemperanza con quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza, l'adozione e l'implementazione del Modello perseguono il fondamentale interesse di tutelare la sicurezza dei lavoratori, prevedendo una serie di attività di valutazione e di controllo sulle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Modello assolve, quindi, alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Pharmanutra dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;

- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

3.2. ***Le Linee Guida emanate da Confindustria***

Nella predisposizione del Modello la Società si è avvalsa della facoltà, prevista nel Decreto, di definirne il contenuto sulla base di codici di comportamento e linee guida emanate dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità degli stessi.

In tal senso, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001*” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e aggiornate da ultimo a Giugno 2021, le quali prevedono le attività di:

- individuazione delle aree di rischio, ovvero l'area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

La Società ha altresì tenuto conto delle procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Il documento contiene indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25-*septies*, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

3.3. Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione Pharmanutra S.p.A.

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle *best practices* esistenti in materia, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi aziendali

In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i processi e le attività nel cui ambito potrebbero, in via ipotetica, essere commessi i Reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 ed al fine di identificare i responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

Si è, quindi, proceduto alla raccolta e all'esame della documentazione rilevante (organigramma, procedure adottate, disposizioni organizzative, ecc.) e allo svolgimento di interviste con i responsabili individuati, al fine di definire le attività eseguite dagli stessi, nonché i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Fase 2 – Analisi dei processi aziendali

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo aziendale sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- le fasi principali;
- le potenziali occasioni di realizzazione del reato;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;

al fine di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di Reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Fase 3 - Identificazione delle attività sensibili

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili di Funzione ed i loro collaboratori, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto,
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nel *Control & Risk Self Assessment* di cui all'Allegato 2, ha interessato sia le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24, e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea), di alcuni dei reati di cui all'art. 24-bis (reati informatici), i delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis, di alcuni dei reati di cui all'art.25-ter del Decreto (c.d. reati societari, compreso il reato di "corruzione e istigazione alla corruzione tra privati"), dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies, dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies, di alcuni dei reati in materia di violazione del

diritto di autore di cui all'art. 25-*nonies*, di alcuni reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento di cui all'art. 25-*bis*, di alcuni reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies*, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all'art. 25-*sexies*, dei reati contro l'amministrazione della giustizia di cui all'art. 25-*decies*, di alcuni dei reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* e delle fattispecie di cui all'art. 25-*duodecies* e dei reati tributari di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*, e dei reati di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies*.

I reati di terrorismo di cui all'art. 25-*quater*, i reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* (ad eccezione del reato di "Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù" e "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"), il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-*quater*, i reati transnazionali, i reati di criminalità organizzata (con l'esclusione dell'associazione a delinquere ex art. 416 c.p.), i reati in tema di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-*quaterdecies*, e alcuni dei reati di cui alle categorie del paragrafo 1.2 sono stati analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali. Tuttavia, dopo una attenta valutazione preliminare, supportata da un ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato).

Per quanto attiene al reato di associazione a delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito del *Control & Risk Self Assessment*.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali)." A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), sempre limitatamente alle fattispecie di reato già individuate in mappatura, tale accezione si considera comprensiva anche dei casi di perseguimento di finalità illecite lesive degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta prendendo in esame due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati,

sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del D. Lgs. 231/01 oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato potenzialmente "conseguente" alle fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macrocategoria di reato.

- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto non colposi (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o Intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi e riportata nell'allegato 2.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 – *septies* del D. Lgs. 231/01 (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590 comma III c.p.), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D. Lgs. 81/08, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate e per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Con riferimento al reato di cui all'art. 346 *bis* del c.p. (traffico di influenze illecite), in considerazione del fatto che la Suprema Corte ha altresì chiarito che "*il reato di cui all'art. 346 bis c.p. punisce un comportamento propedeutico alla commissione di un'eventuale corruzione ... fermo restando che il denaro, l'utilità patrimoniale devono essere rivolti a chi è chiamato ad esercitare l'influenza e non al soggetto che esercita la pubblica funzione*" (cfr. sentenza Cass. Pen., Sez. VI, n. 4113/2016) e che quindi tale fattispecie è prodromica alla eventuale e successiva realizzazione dei reati di cui agli art. 319 e 319-ter c.p., alle variabili d'analisi sopra esposte è stato applicato il livello massimo di *scoring* previsto in relazione ai reati di corruzione/istigazione alla corruzione.

3.4. **Il sistema di controllo interno di Pharmanutra S.p.A.**

Il presente Modello non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui Pharmanutra è già dotata (e sui cui il Modello stesso si fonda) e insieme al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante, lo indirizza chiaramente all'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- dalle regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- dal sistema di procure e di attribuzioni interne;
- da un dettagliato organigramma, che descrive i ruoli di ogni area ed indica i responsabili della stessa;
- dalle procedure, schede di processo ed istruzioni operative adottate dalla Società;
- dal Documento di Valutazione dei Rischi *ex* D.Lgs. 81/2008 e dal Servizio di Prevenzione e Protezione;
- dal Manuale per la Qualità.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto, pur presi in considerazione in fase di analisi del rischio, non hanno presentato profili tali richiedere l'introduzione di controlli specifici all'interno della Parte Speciale.

3.5. **I destinatari del Modello**

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (di seguito "i Destinatari") come di seguito individuati:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali Informatori Scientifici Commerciali, fornitori, consulenti, *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti

e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed, in particolare, idonei a prevenire la commissione dei Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

La violazione del Codice e del Modello oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

4. Il Codice Etico del Gruppo Pharmanutra

Il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico del Gruppo Pharmanutra, per quanto entrambi i documenti siano accomunati dalla esplicita volontà di Pharmanutra S.p.A. di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Benché distinti, i due documenti sono complementari: il Codice Etico può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine evitare la commissione di qualsivoglia Reato previsto o richiamato dal Decreto e non solo di quelli che, per la loro particolare vicinanza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Il Codice Etico contiene, invero, l'insieme dei valori che le società del Gruppo riconoscono, rispettano e condividono verso specifiche categorie di portatori di interessi legittimi. Esso racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. I destinatari sono i soggetti indicati al precedente paragrafo 3.5.

Le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi aziendali.

Pertanto, il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con la Società sono chiamati a rispettare scrupolosamente. Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura all'interno della Società sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali. Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

Il Codice Etico è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato 3).

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PHARMANUTRA S.P.A.

5.1. *Premessa*

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di Reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i Reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto e a quanto previsto dalle indicazioni di Confindustria, Pharmanutra ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza quale organismo collegiale e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il documento denominato “Statuto dell'Organismo di Vigilanza” che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- Funzioni e poteri;
- Obblighi e responsabilità;
- Requisiti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Composizione e Nomina;
- Durata in Carica, Revoca, Cessazione e Sostituzione dei Membri;
- Obblighi di Riservatezza;
- Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo;
- Reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Societari e del Vertice;
- Convocazione riunioni, Voto e Delibere;
- Retribuzione dei Componenti dell'Organismo;
- Modifiche dello Statuto dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

5.2. *La composizione e i requisiti dell'OdV*

I componenti dell'OdV sono stati scelti in modo da garantire i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- l'indipendenza, garantita attraverso la nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza di almeno un soggetto esterno alla Società e non legato ad essa da alcun rapporto contrattuale di rilievo tale da comprometterne l'indipendenza di giudizio, cui è attribuito il ruolo di Presidente;
- la professionalità, in quanto l'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia giuridica ed economica, nonché in relazione alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali ed organizzativi;
- l'autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo libera da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. L'OdV riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire anche al Collegio Sindacale. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi ed esso non partecipa a decisioni

ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; l'Organismo di Vigilanza è, inoltre, dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività; da ultimo, le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite ed adottate dallo stesso nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

- la continuità di azione, in quanto l'OdV è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza prevista dal Decreto e vigila costantemente sull'effettiva e efficace attuazione del Modello Organizzativo in accordo a quanto previsto dal Decreto.

Inoltre, la nomina del singolo quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il soggetto designato quale componente dell'Organismo di Vigilanza rilascia, nel momento di accettazione dell'incarico, una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- *conflitti di interesse*, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- *titolarità*, diretta o indiretta, *di azioni* di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- *funzioni di amministrazione* – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- *sentenza di condanna*, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- *condizioni di ineleggibilità o decadenza* previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (si tratta attualmente dell'interdetto, dell'inabilitato, del fallito, o di chi è stato condannato con sentenza - anche non passata in giudicato - ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Laddove, alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi decade automaticamente dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

5.3. Durata e cessazione

L'Organismo di Vigilanza della Società, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre esercizi o per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore ad un esercizio, con possibilità di rinnovo.

Alla scadenza del termine, l'OdV rimane in carica sino alla nuova nomina o rielezione nel successivo Consiglio di Amministrazione. La cessazione dalla carica può, altresì, avvenire per rinuncia, decadenza o morte.

In caso di rinuncia all'incarico, il membro dell'OdV è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed all'OdV stesso, affinché si provveda alla sua tempestiva sostituzione.

La cessazione dall'incarico può avvenire anche per revoca da parte del Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza dell'OdV, la revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del CdA, sentito il Collegio Sindacale.

A titolo meramente esemplificativo, per “giusta causa” di revoca potrà intendersi:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico tale da compromettere irreparabilmente la fiducia nella diligente prosecuzione dell’incarico;
- l’*“omessa o insufficiente vigilanza”* – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell’OdV (es. il ricoprire una certa funzione all’interno della Società).

In ogni caso di rinuncia, cessazione, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del membro dell’OdV, cessato dalla carica.

I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell’OdV.

5.4. Risorse assegnate all’Organismo di Vigilanza

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l’OdV dispone di risorse finanziarie adeguate.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall’OdV stesso, della quale quest’ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il compenso spettante ai singoli membri dell’OdV (con particolare riferimento ai componenti esterni) è stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell’OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato, nonché dell’ausilio delle Funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare consulenti esterni, ove ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle attività.

In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza rimane direttamente responsabile dell’esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

5.5. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All’OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull’efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all’effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento

dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficacia ed effettività del Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente alle funzioni competenti, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di *privacy*, presso qualsiasi reparto, Ufficio o Funzione della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure ai fini di garantire l'efficacia del Modello. A tal fine, potrà svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva rispondenza tra attività concretamente poste in essere dai rappresentanti aziendali e poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

Sul piano organizzativo, l'OdV provvede a tal fine a:

- adottare un Regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività;
- elaborare ed implementare un Piano di Attività periodico (normalmente annuale) volto a monitorare l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree a rischio e la loro efficacia;

- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- coordinarsi con le varie Funzioni aziendali al fine di migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio, raccogliendo, elaborando e conservando le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello.

5.6. *Reporting nei confronti degli organi societari*

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'OdV riferisce in merito (i) all'attività svolta; (ii) ad eventuali violazioni del Modello e (iii) ad eventuali criticità in termini di effettività ed efficacia dello stesso; (iv) eventuali esigenze di aggiornamento del Modello per violazioni, modifiche organizzative o novità normative, con indicazione del relativo livello di urgenza; (v) la propria gestione di spesa (rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il *budget* in dotazione all'OdV).

L'OdV si interfaccia costantemente con gli Amministratori Esecutivi e predispone per il Consiglio di Amministrazione, due volte l'anno, una relazione informativa scritta sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello nell'ambito della Società; tale relazione è trasmessa anche al Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Anche al di fuori della relazione periodica, l'Organismo di Vigilanza può essere invitato a riferire al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività, su richiesta del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Funzioni e/o dei processi, qualora scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale caso, i responsabili dei processi inviano all'OdV un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il presente Modello, con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione al più tardi nella relazione periodica.

Gli incontri formali con gli organi cui l'OdV riferisce sono verbalizzati nei rispettivi libri, e copie dei verbali e di eventuali relazioni scritte sono custodite a cura del Presidente dell'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti presso i locali della Società.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e Funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo a carico del Consiglio di Amministrazione di verificare l'adeguatezza dell'OdV e del suo intervento, in quanto essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

5.7. *Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza*

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza della Società", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti aspetti:

- la convocazione dell'OdV;
- le riunioni dell'OdV;
- le modalità di conservazione ed accesso alla documentazione;
- le funzioni del Presidente dell'OdV;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di verifica e vigilanza;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di aggiornamento del Modello;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di Informazione e Formazione dei Destinatari del Modello;
- le attività connesse all'adempimento dei compiti di gestione dei flussi informativi;
- la gestione delle segnalazioni di violazioni del Modello;
- l'attività di verifica e valutazione dell'idoneità del sistema disciplinare;
- la funzione consultiva.

5.8. *Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

Per agevolare e rendere effettivo il compito dell'Organismo di Vigilanza, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

- le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, Amministrazione Finanziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto, in relazione a fatti che interessano la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti di dipendenti e esponenti della Società per reati compiuti nell'esercizio della loro attività (anche se si tratta di reati non compresi nel Decreto);
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di Reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa dalle rispettive attività di controllo, anche se risolta;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza -

nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei Reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;

- i casi, sospetti o conclamati, di violazione o non corretta applicazione di una procedura o regola da parte di un dipendente o di un consulente, presentando una dettagliata relazione sulle misure di intervento adottate per garantire il rispetto della procedura e/o comunque per impedire al soggetto di poter commettere un Reato (ad esempio, sollevandolo temporaneamente dal compito di rapportarsi all'esterno per conto dell'Ente).
- notizie relative ai cambiamenti organizzativi attuati che impattano in maniera significativa sulle Aree Sensibili;
- aggiornamenti delle procure e delle attribuzioni interne significative;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione o utilizzo di finanziamenti pubblici;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei Reati di cui al Decreto;
- violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro ed alla prevenzione di impatti ambientali;
- infortuni sul lavoro, quasi infortuni o comportamenti pericolosi occorsi a dipendenti della Società e/o di ditte esterne nell'ambito di rapporti di fornitura, appalto o somministrazione in essere con la Società;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008;
- visite, ispezioni accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- risultati di *audit* interni in generale e, in particolare, quelli mirati a verificare l'effettivo rispetto del Modello e del Codice Etico.

Al di là della elencazione che precede, puramente esemplificativa, in relazione a ciascuna Area Sensibile l'Organismo di Vigilanza concorda con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali ulteriori, specifici e dettagliati flussi informativi, utili e necessari allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso e segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello richiedendo la trasmissione periodica di informazioni e documenti il cui esame consente all'OdV di accertare puntualmente la costante applicazione delle procedure e il rispetto dei presidi aziendali, così come descritti dal Modello.

5.8.1. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascun processo nel quale vengano individuate le "attività sensibili" la Società ha provveduto a identificare un Key Officer, il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", alla quale si fa rinvio.

Il Key Officer garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.

Più in generale l'obbligo di comunicazione grava sul Consiglio di Amministrazione, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società, e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello della Società ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

Nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, è previsto uno scambio di flussi informativi tra la funzione di Internal Audit e l'OdV sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini del D.lgs 231/01, volto alla mitigazione del rischio di duplicazioni di verifiche nonché di corto circuito informativo.

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti interni alla Società, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso. La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - o eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
 - o eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - o eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - o i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - o le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b. relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - o i report preparati nell'ambito della loro attività dai Key Officer nominati, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza";
 - o le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - o gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

Si rinvia alla Procedura “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza” per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l’OdV.

5.8.2. Segnalazioni e whistleblowing

In osservanza dell’art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001 (modificato dalla Legge 179/2017) - che prevede siano inseriti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo uno o più canali, anche informatici, tramite cui dipendenti o collaboratori possano inviare segnalazioni circostanziate e precise di condotte illecite o violazioni del Modello dagli stessi riscontrate, la Società ha istituito un apposito indirizzo di posta elettronica cui è possibile inviare segnalazioni con le garanzie previste dalla legge per la tutela del *whistleblower* ed ha provveduto ad adottare una specifica Procedura di “Gestione delle segnalazioni”.

segnalazioni@pharmanutra.it

Ogni segnalazione inviata al suddetto indirizzo, munito di un adeguato livello di sicurezza contro le intrusioni, è accessibile unicamente al Presidente dell’Organismo di Vigilanza, il quale tratta ogni informazione ricevuta nel rispetto del principio di riservatezza dell’identità del segnalante in buona fede e di tutela del medesimo.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, al fine di permettere al destinatario delle stesse di valutarne immediatamente la rilevanza.

La tutela offerta al segnalante vuole, così, essere anche lo strumento per disincentivare le segnalazioni anonime che, se non caratterizzate da un estremo grado di precisione e dettaglio, rendono difficile se non impossibile disporre attività di approfondimento e accertamento.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue. È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Le informazioni fornite all’OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. È, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell’OdV stabilire in quali casi e come attivarsi.

Si rinvia alla Procedura “*Gestione delle segnalazioni?*” per maggiori dettagli in merito alle segnalazioni dirette verso l’OdV.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO DI PHARMANUTRA S.P.A.

6.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti. Inoltre, per effetto delle modifiche apportate all'art. 6 del Decreto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", «I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) [...]
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».

Sulla base di tale Sistema disciplinare e sanzionatorio, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare. Sul punto, si rinvia al paragrafo 5 del Sistema disciplinare e sanzionatorio della Società ("Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231").

6.2. La struttura del Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio della Società è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Soggetti destinatari;
- Individuazione delle condotte;
- Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia;
- Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231;
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- Oneri di comunicazione.

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.

7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la stessa. Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari. La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare ai sensi del precedente paragrafo 5.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso. Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

In particolare, la formazione e l'informazione sono effettuate secondo le modalità che seguono.

7.1. *Formazione delle risorse interne alla Società*

L'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari del presente documento mediante messa a disposizione dello stesso nelle modalità più idonee (es. idonea diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative ad *hoc*).

La Funzione Amministrazione del Personale (AP) provvede a richiedere ai neo-assunti/neo collaboratori, in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione/collaborazione, la sottoscrizione di una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e del Codice Etico e l'impegno al rispetto degli stessi.

Tutte le suddette dichiarazioni sono conservate a cura della Funzione stessa.

È, inoltre, prevista un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della Società sui contenuti del Decreto e del Modello.

Tale attività formativa viene articolata nelle due seguenti fasi:

- attività di formazione generale volta ad informare i Destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
- attività di formazione specifica per coloro che operano nelle Aree Sensibili, volta ad informare i Destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'Area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità di erogazione (es. corsi in aula o in modalità *e-learning*) spetta alla Funzione AP con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nella valutazione delle forme di controllo sulla frequenza ai corsi e della qualità del contenuto dei programmi di formazione.

I Responsabili di ogni Funzione sono tenuti ad informare i propri collaboratori sul Modello, nonché garantire la partecipazione ai relativi corsi di formazione.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta è opportunamente documentata e la relativa documentazione è conservata a cura della Funzione AP.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con la Funzione AP o con altri Responsabili di Funzione per gli aspetti di competenza.

7.2. I soggetti terzi destinatari del Modello

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

La Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito internet a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e *partner*) con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite da Pharmanutra S.p.A. in virtù dell'adozione del Modello e del Codice Etico, prevedendo altresì l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti alla relativa osservanza, pena l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto.

8. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l’adozione, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, quando siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell’organizzazione o nell’attività della Società o siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati. A tali fini, l’OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell’OdV.

Le attività di revisione effettuate sono tracciate e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l’aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall’Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate.

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello. L’Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.