

***CSL BEHRING S.p.A.***

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2019

## INDICE

### PARTE GENERALE

#### Definizioni

- 1 Il decreto legislativo n. 231/2001
  - 1.1 Il decreto e la normativa di rilevante
  - 1.2 Ambito di Applicazione
  - 1.3 I Reati Previsti dal Decreto
  
- 2 Sanzioni
  - 2.1 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10 e 11 e 12 del Decreto)
  - 2.2 Le sanzioni interdittive (artt.9, comma 2 e 13 del Decreto)
  - 2.3 La confisca
  - 2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna
  
- 3 Esonero della Responsabilità dell'Ente
  
- 4 Organizzazione Aziendale Di CSL-Behring SpA
  - 4.1 Le deleghe e i poteri – Principi generali del sistema organizzativo e di controllo
    - 4.1.1 Deleghe E Poteri
    - 4.1.2 Procedure Operative
  
- 5 Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione
  - 5.1 Finalità del Modello
  - 5.2 Struttura del Modello
  
- 6 L'Organismo di Vigilanza
  - 6.1 Identificazione e Nomina dell'Organismo Di Vigilanza
  - 6.2 Convocazione e Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
  - 6.3 Composizione e Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza
  - 6.4 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza
  - 6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
  - 6.6 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali
  - 6.7 Gestione delle Informazioni
  
- 7 Whistleblowing
  - 7.1 Riferimenti Normativi
  - 7.2 Contenuto e tipologie di sistemi di comunicazione delle segnalazioni
  - 7.3 Sistema di segnalazione primario
  - 7.4 Sistema di segnalazione secondario o alternativo
  - 7.5 Trattamento della segnalazione delle violazioni
  - 7.6 Tutale del Segnalante
  
- 8 Destinatari-Formazione e Informativa

- 8.1 Formazione del Personale
- 8.2 Formazione del personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interina
- 8.3 Informazioni a collaboratori esterni, occasionali e terze parti
  
- 9 Il Sistema disciplinare
  - 9.1 Principi Generali
  - 9.2 Misure nei confronti del personale non dirigente
  - 9.3 Misure nei confronti del personale dirigente
  - 9.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci
  - 9.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni, occasionali e terze parti

CONFIDENZIALE

## INDICE

### PARTE SPECIALE

1. Norme di Comportamento Generale nelle aree a rischio reato
2. I controlli
- 2.1 I principi generali di controllo
3. Individuazione delle attività sensibili in CSL BEHRING SpA con riferimento ai reati presupposto.

#### *A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)*

- A.1. Premessa
- A.2. Reati applicabili
- A.3. Attività sensibili
- A.4. Protocolli specifici di prevenzione

#### *B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)*

- B.1. Reati applicabili
- B.2. Attività sensibili
- B.3. Protocolli specifici di prevenzione

#### *C. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto e art. 10. L. 146/2006)*

- C.1. Reati applicabili
- C.2. Attività sensibili
- C.3. Protocolli specifici di prevenzione

#### *D. Reati Societari (art. 25-ter del Decreto)*

- D.1. Reati applicabili
- D.2. Attività sensibili
- D.3. Protocolli specifici di prevenzione
- D.4. Protocolli specifici di prevenzione – Corruzione tra privati

#### *E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto)*

- E.1. Reati applicabili
- E.2. Attività sensibili
- E.3. Protocolli specifici di prevenzione

#### *F. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)*

- F.1. Reati applicabili

F.2. Attività sensibili

F.2.1. Premessa

F.2.2. Le attività sensibili

F.2.2.1. Attività a rischio di infortunio e malattia professionale

F.2.2.2. Attività a rischio di reato

F.3. Principi Generali di Comportamento

F.4. Protocolli Specifici di Prevenzione

F.4.1. Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

F.4.2. Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi

F.4.3. Gestione delle emergenze, di attività di lotta agli incendi e di primo soccorso

F.4.5. Gestione degli appalti

F.4.6. Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari

F.4.7. Attività di sorveglianza sanitaria

F.4.8. Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

F.4.9. Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie

F.4.10. Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili

F.4.11. Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

F.4.12. Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione per dare evidenza dell'avvenuta effettuazione delle attività prescritte

F.5. Ulteriori Controlli

F.6. Obblighi di vigilanza sui lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

F.7. Obblighi di vigilanza sui progettisti (artt. 22 D. Lgs. 81/2008)

F.8. Ulteriori controlli specifici

F.9. Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure

*G. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)*

G.1. Reati applicabili

G.1.2. Premessa: il reato di Autoriciclaggio

G.2. Attività sensibili

G.3. Protocolli specifici di prevenzione

*H. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)*

H.1 Reati Applicabili

H.2. Attività sensibili

H.3. Protocolli specifici di prevenzione

CONFIDENZIALE

## Definizioni

- **Società:** CSL BEHRING S.p.A., con sede in Milano, Viale del Ghisallo 20,
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** indica le operazioni o attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di Reati di cui al Decreto.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** indica ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati 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.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al 31 marzo 2014) 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.
- **Codice di condotta:** codice di condotta adottato dalla Società.
- **Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** indica l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** indica le 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, ai sensi dell'art 5, lett. a del Decreto.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **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.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CSL BEHRING S.p.A.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli

atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, job descriptions, procedure, disposizioni organizzative.

- **HCP:** Healthcare Professional – Operatori Sanitari.
- **HCO:** Healthcare Organization – Organizzazioni/strutture sanitarie.
- **KOLs:** Key Opinion Leaders
- **Payers:** interlocutori istituzionali nazionali e regionali che indirizzano, decidono o influenzano l'immissione del prodotto in commercio, il suo prezzo, la rimborsabilità e successivamente la sua adozione a livello locale, ad esempio inserimento nei prontuari
- **MOH:** (ministry of health), Ministero Della Salute.
- **KAM:** key account manager - ha il compito di facilitare le trattative di negoziazione tra clienti e l'azienda, implementando le tattiche delle strategie elaborate da Head / Casa Madre, in grado di soddisfare entrambi

CONFIDENZIALE



**PARTE GENERALE**

CONFIDENZIALE

## 1. Il Decreto Legislativo 231/01

### 1.1 Il decreto e la normativa rilevante

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

### 1.2 Ambito di applicazione

Le disposizioni del Decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, (gli “Enti”).

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, nel l'interesse o a 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 (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ( i c.d. soggetti in posizione subordinata).

L'utilizzo nel Decreto, dell'espressione “responsabilità amministrativa” è tecnicamente corretto, anche se di fatto, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione della responsabilità dell'Ente da parte del medesimo Giudice penale che tratta il processo a carico dell'imputato persona fisica, indicano trattarsi di una responsabilità “penale”, che quindi si affianca a quella del soggetto che ha realizzato materialmente il fatto. Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti elevate sanzioni pecuniarie e misure interdittive, particolarmente gravose, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio delle attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 5 del Decreto dispone che affinché possa essere imputata all'Ente la responsabilità amministrativa, devono ricorrere le seguenti circostanze:

1. il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
2. il reato deve essere stato commesso da persone fisiche che rivestono le seguenti qualifiche all'interno dell'Ente:
  - (i) persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa ovvero persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) (art. 5, 1 comma,

- lettera a, del Decreto);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati, “soggetti sottoposti” (art. 5, 1 comma, lettera b, del Decreto);
3. tali soggetti non devono aver agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull’argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l’Ente vi sia un rapporto di collaborazione. Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di “soggetti appartenenti all’Ente”, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”.

### 1.3 I reati previsti dal Decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all’Ente, atteso che ai fini dell’applicazione del Decreto rilevano solo specifiche tipologie di reati, il cui catalogo, peraltro, è in continua espansione.

Negli anni, infatti, gli originali elenchi dei reati presupposto contenuti agli artt.24 e 25 del Decreto, che contemplavano solamente un limitato numero di reati suscettibili di venire commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono stati oggetto di molteplici modifiche normative.

Tutto ciò premesso, in base al principio di tassatività espresso dall’art 2. Del Decreto, la Società può incorrere in responsabilità amministrativa esclusivamente in ipotesi di commissione dei seguenti reati (di seguito i “Reati”).

#### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto)**

- malversazione a danno dello stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 C.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis C.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter C.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 C.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 C.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter C.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater C.p., introdotto dalla Legge "Anticorruzione" n.190 del 6.11.2012);
- istigazione alla corruzione (art. 322 C.p.);
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 C.p.);
- istigazione alla corruzione (art.322 C.p.)
- concussione (art. 317 C.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis C.p.);

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) (modificato dalla L. 3/2019)

#### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto)**

- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Documenti Informatici (art. 491 – bis c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quater c.p.);

#### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto)**

- associazione per delinquere (art. 416 C.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis C.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter C.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 C.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma, lett. a), n. 5, C.p.p.);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91).

#### **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, (art. 25- Bis del Decreto)**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- contraffazione, alterazione e uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### **Delitti contro l'industria e il commercio, (art. 25- bis.1 del Decreto)**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 C.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis C.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 C.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 C.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 C.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 C.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter C.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater C.p.).

#### **Reati societari in materia societaria (art. 25-ter del Decreto)**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art.2621-bis.c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 Codice Civile);
- impedito controllo (2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

#### **Reati con finalità di terrorismo (art. 25 quater del Decreto)**

Ai sensi dell'art. 25-quater D. Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, costituiscono reato presupposto tutti i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal c.p. e dalla legislazione complementare, nonché i delitti diversi da questi ultimi ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York. Tra i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, le fattispecie più rilevanti contenute all'interno del c.p. sono le seguenti:

- associazione sovversive (art.270 c.p.)
- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)

- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art.270-quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art.270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atto di terrorismo nucleare (art.280-ter c.p.)
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art.289-ter c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art.302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art.304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art.2);
- sanzioni (L.n. 422/1989 art.3);
- pentimento operoso (D.lgs. n. 625/1979, art.5);

#### **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.583 c.p.);
- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

#### **Reati di abuso di mercato (art.25-sexies del Decreto)**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n.58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n.58/1998).

#### **Altre Fattispecie in materia di abusi di mercato (art.187-quinquies TUF)**

- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art.14 Reg. UE n.596/2014);
- divieto di manipolazioni del mercato (art.15 Reg. UE n. 596/2014)

#### **Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146,**

- associazione a delinquere (art. 416 C.p.);

- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis C.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- favoreggiamento personale (art. 378 C.p.).

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:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art.25-septies del Decreto)**

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

**Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25-octies del Decreto)**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter n.1 del c.p.)

**Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art.25-novies del Decreto)**

- divulgazione di opere dell’ingegno protetta o parte di essa, attraverso l’utilizzo di reti telematiche, mediante connessione di qualsiasi genere (art. 171 c.p. comma 1 lettera a bis-comma 3 L.633/41)
- reati in materia di duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, ovvero reati in materia di abusiva importazione, distribuzione, vendita e detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società degli autori ed editori (SIAE) (art. 171-bis c.p. L.633/41);
- detenzione per la vendita o la distribuzione di qualsiasi supporto contenente opere dell’ingegno, o di altre opere tipiche destinate al circuito televisivi (art. 171-ter c.p. L. n. 633/1941);
- fraudolenta riproduzione, importazione, vendita, installazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, effettuate via etere, via stellite, via cavo, in forma analogica o digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

**Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies del Decreto)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

**Reati Ambientali (art.25-undicies del Decreto)**

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- i delitti associativi aggravati ai sensi dell'art. 452-octies c.p.;
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita a fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art.2, art. 3-bis e art.6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies)**



- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998).

### **Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, del Decreto)**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.);

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, del Decreto)**

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

## **2. Sanzioni**

Le sanzioni previste dal Decreto sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria;** (§ 2.1)
- **sanzione interdittiva;** (§ 2.2)
- **confisca;** (§ 2.3)
- **pubblicazione della sentenza.** (§ 2.4)

Principale finalità dell'apparato sanzionatorio e dei suoi peculiari criteri commisurativi è di rendere diseconomiche condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione di reati a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

### **2.1 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10,11 e 12 del Decreto)**

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

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

La commisurazione della sanzione dipende dunque da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;

- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art.11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto

## **2.2 Le sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 e 13 del Decreto)**

Sono sanzioni che si applicano in aggiunta a quelle pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

- 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 già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- in caso di profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Al contrario, nei casi di profitto di irrilevante entità e di reato commesso nel prevalente interesse del soggetto-reo, le sanzioni interdittive non trovano applicazione.

## **2.3 La confisca**

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità

conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

## **2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Infine, si specifica, che ex co.2 dell'art. 26 del Decreto l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## **3. Esonero della Responsabilità dell'ente**

L'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità dell'Ente qualora lo stesso dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, 1 comma, lettera a);
2. ha affidato ad un organo interno (l'"Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello (art. 6, 1 comma, lettera b);
3. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello (art. 6, 1 comma, lettera c);
4. non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, 1 comma, lettera d).

Inoltre, l'art. 7 del Decreto stabilisce che, con riferimento ai sottoposti ad altrui direzione, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, 1 comma). In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, 2 comma).

<b>IN CASO DI REATO COMMESSO DA SOGGETTI POSTI IN POSIZIONE APICALE</b> <b>Art. 6</b>	<b>IN CASO DI REATO COMMESSO DA SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE</b> <b>Art. 7</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prima della commissione del reato, l'organo dirigente ha adottato ed attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E' escluso che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza qualora, prima della commissione del reato, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.</li> </ul>	

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e di gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

#### **4. Organizzazione Aziendale di Csl – Behring S.p.A.**

Al fine di individuare le Attività Sensibili di cui al Decreto è necessario fare riferimento alle specifiche peculiarità della Società che intende dotarsi del Modello ed al suo concreto operato.

Pertanto appare preliminarmente opportuno descrivere la struttura organizzativa di CSL-Behring S.p.A. (la “Società” o “CSL”).

L’organizzazione aziendale è di tipo funzionale, strutturata in sette dipartimenti:

1. “Head Commercial”;
2. “Head Marketing”;
3. “Head Finance & Controlling”;
4. “Head Medical Affairs”;
5. “Head Regulatory Affairs”.
6. “Head Market Access”;
7. “Head Toll Manufacturing”.

Il responsabile di ogni dipartimento riporta direttamente all’Amministratore Delegato. L’amministratore delegato ha costituito, inoltre, un Comitato di Direzione Aziendale, i cui obiettivi possono essere sintetizzati in:

- definizione delle linee strategiche della società in linea con le direttive di gruppo;
- predisposizione del piano strategico quinquennale;
- approvazione delle procedure e delle regolamentazioni quando sono inerenti all’intera organizzazione;
- analisi delle problematiche operative emerse affinché si possa coordinare all’interno delle singole funzioni le necessarie soluzioni;
- analisi riguardanti iniziative di rilievo strategico;
- analisi delle opportunità di sviluppo strategico.

Il comitato si riunisce periodicamente ed è composto dai responsabili funzionali di ciascun dipartimento.

Qui di seguito si riporta l’organigramma aziendale di tipo funzionale in vigore dal 27 agosto 2019:

CONFIDENTIAL

CONFIDENZIALE

....omissis...

## 5. Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione

CSL, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione e di gestione (il “Modello”) in linea con le prescrizioni del Decreto e delle successive modifiche dello stesso.

CSL ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente all'adozione del Codice di Condotta, allegato al presente Modello (**Allegato 1**), da considerarsi una parte integrante e sostanziale, costituisca, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori di CSL. Ciò allo scopo di consentire agli stessi di seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira CSL nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del Modello e dei successivi aggiornamenti, CSL ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto, delle linee guida formulate da Confindustria e Farindustria (le “Linee Guida”)<sup>1</sup> e delle “Policies del Gruppo”.

### 5.1 Finalità del modello

Il presente Modello mira a definire i meccanismi di controllo interno rispondenti a criteri razionali e rigorosi, essendo volti a presidiare ambiti di attività particolarmente delicati, quali quelli relativi allo svolgimento di funzioni collegate alle attività pubbliche.

CSL ha dunque individuato le proprie aree di attività esposte ai maggiori rischi di compimento dei reati ed ha provveduto alla conseguente definizione di "best practice" e/o procedure/processi aziendali al fine di:

- rendere consapevoli coloro che lavorano per la Società sui rischi di commissione dei reati connessi allo svolgimento di particolari attività, nonché sulle conseguenze che i loro comportamenti possono rappresentare per l'immagine della Società ed il suo ruolo istituzionale;
- ribadire che la Società condanna fortemente i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi etici affermati nel Codice di Condotta (il “Codice Etico”) e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti.

Ogni operazione dovrà essere adeguatamente supportata a livello documentale affinché si possa procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il presente Modello si propone, questo dovrebbe essere integrato e completato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, nello svolgimento dei propri compiti, vorrà proporre al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'implementazione di tali proposte.

Il Modello di CSL è stato costruito valutando l'effettiva compatibilità con la struttura

---

<sup>1</sup> Il Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le linee guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002, integrate in data 28 giugno 2004, come da ultimo aggiornate in data 23 luglio 2014, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Linee Guida”) che, tra le varie disposizioni, contengono le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura che dovrebbe essere adottata nell'implementazione del Modello.

aziendale ed è dotato di un'adeguata elasticità, in modo da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale subendo, all'occorrenza, le dovute modifiche.

In tal senso l'Organismo di Vigilanza è munito dei poteri necessari agli adeguamenti urgenti ed indifferibili del Modello stesso stabilendo altresì le procedure di controllo utili ai fini dell'attività di monitoraggio, aggiornamento e verifica.

Il Modello, pertanto, nella sua attuazione è stato e dovrà:

- essere adeguato ai cambiamenti della struttura e dei meccanismi gestionali della Società;
- essere portato a conoscenza di chi agisce per la Società anche attraverso idonee attività di promozione e formazione.

## 5.2 Struttura del modello

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di singole "Parti Speciali" sviluppate a seguito della specifica analisi dei rischi, del Codice di Condotta (il "Codice Etico") adottato da CSL, dell'articolazione dei poteri e del sistema delle deleghe vigente in CSL, tenuto anche conto di quanto prescritto dal Sistema Disciplinare.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

La "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi di diritto; le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti.

Inoltre, l'evoluzione legislativa - quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto - potrà rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

L'art. 6.2 lett. a) del Decreto indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei Reati, evidenziando i processi e le relative attività maggiormente rilevanti in termini di valutazione del rischio reato presupposto.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei Reati Presupposto in relazione all'attività della Società, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

### *I) Preliminare analisi del contesto aziendale*

Tale fase ha avuto come obiettivo:

1. il preventivo esame, tramite analisi documentale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate,
2. a seguito di interviste, la compilazione da parte del management aziendale (i cosiddetti "soggetti apicali") di questionari ad hoc ed interviste con il medesimo management.

### *II) Individuazione delle Attività Sensibili "As is analysis"*

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della



struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei Reati. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a rilevare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo esistente sulle stesse, nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti.

Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo (gravità dell'evento) e quantitativo (frequenza) che tengono conto di fattori quali:

- frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato;
- potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;
- eventuali precedenti di commissione dei Reati in CSL o più in generale nel settore in cui essa opera.

....omissis ....

## **6. L'organismo di vigilanza**

### **6.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dall'imputazione di responsabilità amministrativa derivante da Reato quando:

- l'organo dirigente abbia adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV").

Detto organismo, organo di emanazione dell'Ente medesimo, ha, quindi, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; a tale fine devono essere allo stesso affidati autonomi poteri di ispezione e autonomi poteri di iniziativa, anche nei confronti dell'organo amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità dell'organismo stesso nell'espletamento delle sue attività.

Il Decreto, all'articolo 6 comma 1, lettera b), stabilisce che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso, debba essere affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che tale Organismo debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

In considerazione delle previsioni che precedono, l'Organismo di Vigilanza non può essere individuato nel Consiglio di Amministrazione, che ha poteri gestionali.

La funzione deve essere comunque attribuita ad un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività gestionali, né "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti da vigilare e sull'adeguatezza del Modello.

In considerazione di quanto precede e dell'operatività aziendale, la Società ritiene opportuno che l'Organismo di Vigilanza sia composto da 2 membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del Decreto nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità in modo da garantire all'OdV adeguata competenza nelle materie sottoposte ai suoi controlli.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto sia la seguente:

- un soggetto, non facente parte di CSL e dotato di un elevato livello di onorabilità e professionalità, che agisca da Presidente dell'Organismo stesso;
- un soggetto membro del Collegio Sindacale della Società CSL e dotato di un elevato livello di onorabilità e professionalità, che ricopra il ruolo di membro dell'Organismo stesso;

Per garantire appieno l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto altresì opportuno che almeno uno dei componenti dell'Organismo stesso vengano individuati tra soggetti esterni alla Società e sia indipendente rispetto a questa (privo, cioè, di rapporti commerciali con la Società o di parentela con i soci o gli amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio e non legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società stessa da vincoli di dipendenza o subordinazione).

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza è assicurata:

- dalle specifiche competenze professionali dei componenti;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di usufruire di risorse finanziarie autonome al fine di avvalersi di consulenze esterne e delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie funzioni aziendali e dei Collaboratori.

L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale il quale:

- riferisce al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e di controllo;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'OdV si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un budget di spesa annuale ad uso esclusivo;

- opera secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio “regolamento di funzionamento” redatto e approvato dall’OdV stesso.

La continuità di azione dell’Organismo di Vigilanza è garantita dalla circostanza che lo stesso opera presso la Società. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell’Organismo di Vigilanza, quali la programmazione dell’attività di verifica, le modalità di effettuazione della stessa, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità ed il contenuto specifico dei flussi informativi relativi alle Attività Sensibili e alle eventuali modifiche della struttura organizzativa, nonché le specifiche modalità operative e di funzionamento interno, sono rimesse ad un piano di lavoro specifico predisposto dall’Organismo di Vigilanza stesso. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell’Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare, che ne determina la remunerazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di incompatibilità con l’incarico di componente dell’Organismo di Vigilanza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione di CSL;
- essere revisore contabile di CSL;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- svolgere funzioni operative o di business all’interno della Società;
- intrattenere significativi rapporti d’affari con CSL, con società da essa controllate o ad essa collegate o intrattenere significativi rapporti d’affari con i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società che siano muniti di deleghe;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro dipendente o autonomo, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere potenzialmente compiuti i Reati considerati dal Decreto;
- essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

I singoli componenti dell’Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e allo stesso Organismo di Vigilanza l’insorgere di eventuali condizioni ostative.

Al fine di garantire l’efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell’incarico è fissata in tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, a meno che il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dalla commissione di uno dei Reati; in tal caso il neo eletto organo amministrativo provvede a costituire un nuovo Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui sopra, la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell’Organismo possono essere revocati esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l’omessa o insufficiente

vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell’Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell’espletamento dell’incarico;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo.

Ciascun componente dell’OdV potrà recedere in ogni momento dall’incarico, mediante preavviso di almeno 1 (uno) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un componente effettivo dell’Organismo di Vigilanza, quest’ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L’Organismo di Vigilanza si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare ex novo tutti i componenti.

## **6.2 Convocazione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza si riunisce ogni trimestre, gli incontri si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione) e comunque ogniqualvolta sia ritenuto necessario da almeno uno (1) dei suoi componenti, ovvero qualora sia richiesto da ragioni di particolare urgenza.

Alle riunioni dell’Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare amministratori, direttori, dirigenti, responsabili di funzioni aziendali, nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all’espletamento dell’attività.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e le copie dei verbali sono custodite dall’Organismo di Vigilanza stesso.

Per l’esecuzione delle sue attività, l’Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell’esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto. Ai collaboratori è richiesto il rispetto dell’obbligo di diligenza e riservatezza previsto per i componenti dell’Organismo di Vigilanza.

## **6.3 Composizione e caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza**

In attuazione a quanto previsto dal Decreto all’Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull’effettività del Modello ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all’interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- 2) valutare l’adeguatezza del presente Modello a prevenire i comportamenti illeciti;
- 3) analizzare la costanza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuoverne il necessario aggiornamento;
- 4) assicurare i flussi informativi di competenza;
- 5) assicurare l’elaborazione di un programma di vigilanza, contenente le linee generali secondo le quali si deve sviluppare l’attività dell’Organismo di Vigilanza in coerenza con i principi contenuti nel Modello.

Al fine di espletare detti compiti, l’OdV nominato deve:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle eventuali strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello, oltre a predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sulle verifiche effettuate;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello e quelle finalizzate alla formazione costante dei Destinatari dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. A tal fine il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, la previsione delle spese per l'anno in corso ed il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato (i) di poteri di richiesta e di acquisizione dei dati, documenti, e informazioni da e verso ogni livello ed area funzionale della Società, (ii) di poteri di indagini, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), e (iii) di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- definire le modalità e cadenze temporali della propria attività ai fini di renderla aderente alla continuità di azione richiesta dalla legge, nei limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

#### **6.4 Verifiche dell'Organismo di Vigilanza**

L'effettiva adeguatezza del Modello a prevenire gli illeciti sanzionati dal Decreto è monitorata dall'Organismo di Vigilanza attraverso specifiche attività di verifica riguardanti tra le altre cose:

- i) gli atti societari ed i contratti stipulati e stipulandi di particolare rilievo nell'ambito delle Attività Sensibili come risultanti dalla mappatura del rischio;
- ii) la conformità delle procedure organizzative aziendali con le previsioni contenute nel Modello.

Attesa la materiale impossibilità di procedere a verifiche puntuali delle circostanze sopra menzionate, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad effettuare una analisi "a campione" sulla base del proprio piano di attività, preventivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ai sensi del Decreto in relazione agli esiti della mappatura delle Attività Sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari saranno pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida controlli occasionali ad hoc.

CSL considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono valutati dall'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nell'articolo 8 del presente Modello.

## 6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il flusso delle informazioni rappresenta un elemento centrale dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, sia perché la disponibilità di informazioni sui processi sensibili e sugli accadimenti aziendali consentono all'Organismo di Vigilanza stesso di svolgere in maniera efficiente l'azione di controllo a cui è preposto, sia alla luce del fatto che lo stesso Organismo di Vigilanza è, a sua volta, tenuto ad informare il vertice aziendale circa l'applicazione e l'aggiornamento del Modello.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'Organismo di Vigilanza espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

Qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'OdV.

I soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, senza ritardo e mediante comunicazioni scritte, anche in forma anonima ovvero tramite l'indirizzo **e-mail: omissis**, ogni fatto e notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In nessun caso tali soggetti potranno compiere specifiche attività investigative, che rimangono di esclusiva competenza delle forze di polizia e degli organismi istituzionalmente incaricati.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo, rinvenibile, ad esempio, nell'ipotesi in cui siano fornite informazioni artefatte o comunque false oppure venga effettuata una segnalazione al solo fine di arrecare danno o comunque pregiudizio al soggetto segnalato. Onere del segnalante è esclusivamente quello di comportarsi sempre secondo buona fede, essendo in tali casi garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Gli organi sociali ed ogni soggetto tenuto all'osservanza del Modello devono, fra l'altro, trasmettere all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello di cui sono a conoscenza, specificando le sanzioni irrogate o la motivazione dell'archiviazione.

Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza sono conservate dallo stesso OdV, che definisce anche i criteri e le condizioni di accesso alle medesime da parte di soggetti esterni. Sussistono altresì obblighi informativi a carico dei Destinatari del Modello, i quali devono in ogni caso trasmettere senza indugio, per quanto di loro competenza, all'Organismo di Vigilanza, per consentire il migliore espletamento delle sue funzioni, le informazioni concernenti:

- l'organigramma tempo per tempo vigente e le eventuali deleghe di funzione nelle aree aziendali sensibili;
- 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 o di un procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti da CSL;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società;
- gli interventi formativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, affinché l'Organismo di Vigilanza possa predisporre gli eventuali idonei correttivi procedurali in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto.

## **6.6 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione:

- annualmente, presentando il piano di attività da realizzarsi nell'esercizio successivo, anche ai fini della determinazione del budget annuale;
- semestralmente, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché degli eventuali aggiornamenti in atto;
- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qual volta ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

## **6.7. Gestione delle informazioni**

Le informazioni trattate dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività (segnalazioni, verbali, rapporti) sono conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico, accessibile, previa comunicazione, solo dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, sempreché l'OdV, valutate le circostanze del caso, non ritenga di dover momentaneamente negare l'accesso.

## **7. Whistleblowing**

### **7.1 Riferimenti Normativi**

La Legge n. 179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha introdotto per la prima volta il concetto di segnalazione nel settore privato, modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche attraverso la previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul D. Lgs. 231/01 e inserisce all'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra, nell'ambito dei modelli organizzativi adottati ai sensi del Decreto, le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Nello specifico, la sopra richiamata disposizione sancisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al suddetto Decreto, debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- all'interno del sistema disciplinare, 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.

## **7.2 Contenuto e tipologie di sistemi di comunicazione delle segnalazioni**

Fermo restando quanto previsto dal Paragrafo 6.5 - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza - la Società ha istituito un apposito canale di segnalazione dedicato, al quale il segnalante poteva ricorrere per segnalare illeciti o irregolarità di cui fosse venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa. In particolare, la Società è dotata di un canale primario di segnalazione, che vede quale destinatario l'Organismo di Vigilanza (all'indirizzo di posta elettronica " riccardo.ruffini@cslbehring.com") e, a seguito dell'entrata in vigore della normativa in materia, si è dotata di un canale secondario (o alternativo), realizzato con modalità informatiche, accessibile attraverso un'apposita piattaforma gestita a livello di Gruppo.

Tali canali consentono al soggetto segnalante (a titolo esemplificativo si indicano i dipendenti, amministratori e consulenti della Società) di trasmettere eventuali segnalazioni (di seguito "Segnalazioni") relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti non in linea con le Regole di Condotta e più in generale con il Modello.

Le Segnalazioni, a prescindere dal canale individuato dal segnalante, devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise ed essere corroborate da elementi non palesemente infondati.



I canali di segnalazione di seguito dettagliati, sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro. Entrambi i canali sono strutturati al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

....omissis...

## **8. Destinatari - formazione e informativa**

Destinatari del Modello e del Codice Etico sono tutti i dipendenti, dirigenti, collaboratori a progetto ed interinali della Società nonché gli organi sociali della stessa. Inoltre, la Società fornirà ai collaboratori esterni, occasionali e terze parti con cui la Società intrattiene rapporti apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da CSL sulla base del Modello nell'ambito dei contratti dagli stessi stipulati con la Società e il Codice Etico.

Tutta la documentazione relativa al Modello ed al Codice Etico sarà reperibile presso la Società e, in particolare, sul sito intranet della stessa nella sezione dedicata al Decreto.

### **8.1 Formazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la funzione HR ed il Local Quality Officer gestiscono la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione e/o informazione del personale della Società, collaboratori e terze parti dovrà avvenire attraverso la diffusione del presente Modello e del Codice di Condotta (il "Codice Etico"), con le modalità indicate nei paragrafi seguenti:

§ 8.2 formazione del personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interinali;

§ 8.3 informazione ai collaboratori esterni, occasionali e terze parti.

### **8.2 Formazione del personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interinali**

La formazione del personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interinali prevede un preventivo invio agli stessi, tramite e-mail, di una nota illustrativa del Decreto, nonché del Modello e del Codice di Condotta (il "Codice Etico") adottati dalla Società.

La Società organizzerà specifiche attività di informazione/formazione in relazione alle previsioni del Decreto le quali saranno rese note tramite il sito intranet della Società. Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate ad informare tutto il personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto e interinali circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Direzione Generale ed il Local Quality Officers, provvederà a curare la diffusione capillare del Modello e del Codice di Condotta (il "Codice Etico") al personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interinali.

### **8.3 Informazioni a collaboratori esterni, occasionali e terze parti**

La Società svolgerà un'attività di informazione dei principi del Modello e del Codice Etico anche nei confronti di collaboratori esterni, occasionali e terze parti che intrattengono rapporti con la Società

A tal fine, la Società fornirà ai predetti soggetti apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da CSL sulla base del Modello e del Codice Etico, anche per mezzo della sottoscrizione di apposite clausole contrattuali contenute negli accordi stipulati con gli stessi per effetto dei quali non potranno essere adottati comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

Ai collaboratori verrà data specifica informativa nella lettera di instaurazione del rapporto di collaborazione e verrà trasmesso, con richiesta di accettazione in forma espressa, il Codice Etico della Società.

Inoltre, il Modello ed il Codice Etico verranno pubblicati in un apposito spazio dedicato al Decreto nel sito intranet della Società.

Ai fini di un'adeguata attività di informazione, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Direzione Generale ed eventuali altre aree interessate, provvederà a definire un'informativa specifica a seconda delle terze parti interessate, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice di Condotta (il "Codice Etico").

## **9. Il Sistema Disciplinare**

### **9.1 Principi generali**

Il presente Modello prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Tale sistema disciplinare è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, in quanto le stesse, in considerazione della loro autonomia, non devono coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

### **9.2 Misure nei confronti del personale non dirigente**

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla CSL ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito indicati.

Le menzionate sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti del personale dipendente rientrano tra quelle previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'Industria chimica, chimico-farmaceutica", agli articoli 50, 51 e 52.

In particolare, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze ai sensi degli articoli sopra menzionati del CCNL.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Le comunicazioni di addebito da parte del datore di lavoro al dipendente avverranno per

iscritto.

Ai fini di quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 50 del CCNL, gli 8 giorni entro i quali il provvedimento deve essere emanato sono successivi allo scadere dei primi 8 e quindi entro 16 giorni dalla contestazione. Il provvedimento deve essere emanato entro 16 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

La multa non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 3 giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

Come indicato nell'art. 52 del CCNL, il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate nei confronti del personale che: (i) violi le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o di violazioni del presente Modello (a titolo esemplificativo, si segnala il compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero (ii) effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o di violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

### **9.3 Misure nei confronti del personale dirigente**

In caso di violazione delle Regole di Condotta da parte di dirigenti, saranno applicate nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti dell'Industria.

Le medesime misure saranno applicate nell'ipotesi in cui vengano compiuti atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero alla rivelazione dell'identità del segnalante. Allo stesso modo, le misure saranno applicate nei confronti dei soggetti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o di violazioni del presente Modello che si rivelino poi infondate.

### **9.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo

di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e i membri del Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

In caso di violazione del presente Modello da parte dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

## **9.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni, occasionali e terze parti**

La violazione da parte dei collaboratori esterni, occasionali e terze parti delle regole di comportamento di cui al presente Modello o la commissione di reati contemplati dallo stesso, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti con gli stessi stipulati.

Tali clausole potranno prevedere la risoluzione del contratto per fatto o colpa dell'interessato, salva l'eventuale richiesta di risarcimento nel caso in cui derivino danni alla Società.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice di condotta, nonché le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per CSL di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

.....omissis .....

**PARTE SPECIALE**

CONFIDENZIALE

CONFIDENZIALE