

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 28/09/2022

PARTE GENERALE	7
1. Il Decreto Legislativo 231/01	8
1.1. Il decreto e la normativa rilevante	8
1.2. Ambito di applicazione	8
1.3. I reati previsti dal Decreto	9
2. Sanzioni	18
2.1. Le sanzioni pecuniarie (artt. 10,11 e 12 del Decreto)	18
2.2. Le sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 e 13 del Decreto)	19
2.3. La confisca	19
2.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	20
3. Esonero della Responsabilità dell'ente	20
4. Organizzazione Aziendale di CSL – Behring S.p.A.	21
4.1. Le deleghe e i poteri – Principi generali del sistema organizzativo e di controllo	26
4.1.1. Deleghe e poteri	27
4.1.2. Procedure Operative	27
5. Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione	28
5.1. Finalità del Modello	28
5.2. Struttura del Modello	29
6. L'Organismo di Vigilanza	31
6.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	31
6.2. Convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	34
6.3. Composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	34
6.4. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza	35
6.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	36
6.6. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali	37
6.7. Gestione delle informazioni	37
7. Whistleblowing	38
7.1. Riferimenti Normativi	38
7.2. Contenuto e tipologie di sistemi di comunicazione delle segnalazioni	38
7.3. Sistema di segnalazione primario	39
7.4. Sistema di segnalazione secondario o alternativo	39
7.5. Trattamento della segnalazione delle violazioni	40
7.6. Tutela del Segnalante	40
8. Destinatari - formazione e informativa	40
8.1. Formazione del personale	41
8.2. Formazione del personale dirigente, dipendente, collaboratori a progetto ed interinali	41
8.3. Informazioni a collaboratori esterni, occasionali e terze parti	41
9. Il Sistema Disciplinare	42
9.1. Principi generali	42

9.2.	Misure nei confronti del personale non dirigente.....	42
9.3.	Misure nei confronti del personale dirigente	43
9.4.	Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	43
9.5.	Misure nei confronti di collaboratori esterni, occasionali e terze parti	43

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, aggiornato al 31 marzo 2014 e successivamente a 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.
- **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.
- **EMA:** European Medicines Agency. È l'agenzia europea per la valutazione dei medicinali con sede ad Amsterdam.
- **AIFA:** Agenzia Italiana del Farmaco. È l'ente competente per l'attività regolatoria dei farmaci in Italia.
- **ISS:** Istituto Superiore di Sanità. Ente che in qualità di organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale, svolge funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione in materia di salute pubblica.
- **NAS:** Nuclei Antisofisticazione e Sanità. Nucleo specializzato dell'Arma dei Carabinieri con potere di intervento in tutti i luoghi dove si producono, somministrano, depositano o vendono prodotti destinati all'alimentazione. Tra le attività dei NAS rientrano anche le ispezioni presso industrie farmaceutiche volte al contrasto del traffico e della distribuzione illegale di medicinali e alla loro contraffazione.
- **Centro Nazionale Sangue:** È un centro nazionale del Ministero della Salute che opera presso l'Istituto Superiore di Sanità. Svolge funzioni di coordinamento e controllo tecnico-scientifico del sistema trasfusionale nazionale nelle materie disciplinate dalla Legge 219/2005 e dai decreti di trasposizione delle direttive europee.
- **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.
- **TAT:** Therapeutical Area Team. Middle management delle funzioni Marketing, Medical, Market Access, dai product e area manager
- **Business Team:** General Manager, Head of Finance e Market Access
- **Commercial Team:** General Manager, Head of Market Access e Head of Commercial
- **Leadership Team:** tutti i primi riporti del General Manager
- **HTA:** Ufficio Prezzi di AIFA
- **Commissione Tecnico Scientifica:** Si occupa delle attività connesse alle domande di Autorizzazione in Commercio di nuovi medicinali - sia per procedura nazionale, sia comunitaria - dei quali determina il rapporto costo-efficacia. Valuta ed esprime parere consultivo sulla classificazione dei farmaci ai fini della rimborsabilità. Ne sono componenti di diritto il Direttore Generale dell'Agenzia Italiana del Farmaco e il Delegato del Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità.
- **Comitato Prezzo e Rimborso di AIFA:** Il Comitato svolge funzioni di

supporto tecnico-consultivo all'Agenzia ai fini della contrattazione dei prezzi dei farmaci rimborsati dal SSN. Ne sono componenti di diritto il Direttore Generale dell'Agenzia Italiana del Farmaco e il Delegato del Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità.

- **Government Affairs:** provider specializzati che agiscono in nome e per conto della Società.
- **SIDEM:** Società Italiana di Emaferesi e Manipolazione Cellulare
- **SIMTI:** Società Italiana di Medicina Trasfusionale e Immunoematologia

PARTE GENERALE

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 esercitano, 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, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.Lgs n. 75/2020)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [modificato dal D.L. n.13/2022];
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [modificato dal D.L. n.13/2022];
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, 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.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo intodotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019];
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L.n. 69/2015];
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015];
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- 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 (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L.3/2019];
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, aggiunto dal D.Lgs. n.350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016)

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.);

- Falsificazione di 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 di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.).

Reati societari (Art. 25-ter aggiunto dal D.Lgs. n.61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [*articolo modificato dalla L. n.69/2015*];
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [*articolo modificato dalla L. n. 69/2015*];
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 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 d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [*aggiunto dalla L. n. 262/2005*];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [*aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019*];
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [*aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019*];
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, aggiunto dalla L.n. 7/2003)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [*introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018*];
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [*inserito dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015*];
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art.270-quinquies.1 c.p.);

- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2c.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.);
- Atti 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.) *[introdotto dal D.Lgs. 21/2018]*;
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti 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);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quater.1, aggiunto dalla L.n. 7/2006 e Art. 25-quinquies, aggiunto dalla L.n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art.600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) *[modificato dal D.Lgs. 21/2018]*;
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*.

Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e Art. 187-quinquies TUF, modificato dal D.Lgs. 107/2018)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) *[modificato dal D.Lgs. 107/2018] [modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

Reati transnazionali (Art. 10 introdotto dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

La legge n.146 del 16 marzo 2006 ha introdotto la responsabilità delle società in caso di commissione di alcuni reati qualora gli stessi coinvolgano un gruppo criminale organizzato e presentino profili di transnazionalità, cioè:

- siano commessi in più di uno Stato;
- siano commessi in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- siano commessi in uno Stato, ma sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

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 (Art. 25-septies, aggiunto dalla L.n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)

- L'omicidio colposo (art. 589 codice penale) che, in materia antinfortunistica, è rappresentato dalla condotta di chi, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagiona per colpa la morte di una persona;
- Lesioni personali colpose (art. 590, terzo comma, codice penale) rappresentate dalla condotta del soggetto che, violando delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale, grave o gravissima.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014)

- Ricettazione (art. 648 c.p.) *[modificato dal D.Lgs. 195/2021]*;
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) *[modificato dal D.Lgs. 195/2021]*;
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) *[modificato dal D.Lgs. 195/2021]*;
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) *[modificato dal D.Lgs. 195/2021]*.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art 24-bis aggiunto dalla L.n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L.105/2019)

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) *[modificato dalla Legge n. 238/2021]*;
- 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-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, aggiunto dalla L.n. 94/2009 e modificato dalla L.69/2015)

- Associazione per delinquere (art. 416 C.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) *[articolo modificato dalla L. n. 69/2015]*;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) *[così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L.62/2014]*;
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) *[comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]*;
- 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);
- 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio, (Art. 25-bis 1 aggiunto dalla L. n. 99/2009)

- 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 dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies aggiunto dalla L.n. 99/2009)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art.171, L. n.633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L.n.633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, 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 satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies aggiunto dalla L. n. 116/2009)

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

Reati ambientali (Art. 25-undecies aggiunto dal D.Lgs. n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

- 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.);
- Circostanze aggravanti (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 o per 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.) *[introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]*;
- 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 aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017)

- 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, aggiunto dalla L. n.167/2017, modificato dal D.Lgs. n.21/2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) *[aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]*.

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies aggiunto dalla L. n. 39/2019)

- 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)

Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.Lgs. n. 75/2020)

- Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

Contrabbando (Art. 25-sexsesdecies aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter, comma 2 c.p.).

Reati contro il patrimonio culturale (Artt. 25-septiesdecies e 25-duodevices aggiunti dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 («Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale»))

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte art. (518-quaterdecies c.p.);
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

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).

IN CASO DI REATO COMMESSO DA SOGGETTI POSTI IN POSIZIONE APICALE Art. 6	IN CASO DI REATO COMMESSO DA SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE Art. 7
<ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - È 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.
<ul style="list-style-type: none"> - 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; 	
<ul style="list-style-type: none"> - Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; 	
<ul style="list-style-type: none"> - Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza. 	

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”;
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, il Leadership Team, 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.

Inoltre, nell’ambito della struttura organizzativa della Società sono stati costituiti i seguenti comitati:

- Commercial Team – composto dal General Manager, l’Head of Market Access e l’Head of Commercial. Si occupa di assumere decisioni commerciali, quali ad esempio la partecipazione a gare.
- Business Team – composto dal General Manager, dall’Head of Finance e dal Market Access. Collabora con il TAT (vedi sotto) tramite riunioni periodiche.
- Therapeutic Area Team (TAT) – sono composti dal middle management delle funzioni Marketing, Medical, Market Access, dai product e area manager. Collaborano con i Business Team per la definizione delle strategie promozionali.

Tutte le decisioni assunte nella sfera di attività di tali comitati sono verbalizzate e tracciate.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e più precisamente ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari per il raggiungimento dell’oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riservano tassativamente all’assemblea. Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri, salvo le limitazioni di legge, ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi membri o a uno o più dei suoi membri, determinando il contenuto, i limiti e

le eventuali modalità di esercizio della delega ed i compensi eventuali secondo quanto giudicherà opportuno. Se nominati, gli organi delegati funzionano ai sensi dell'art. 2381 c.c. Il consiglio può nominare direttori, procuratori e mandatari in generale per determinati atti fissandone i poteri e gli emolumenti.

AMMINISTRATORE DELEGATO

È al vertice della struttura italiana ed il suo mandato è attribuito da delibera del Consiglio di Amministrazione.

Responsabilità:

1. è il legale rappresentante dell'azienda, a capo della struttura del Comitato di direzione aziendale;
2. gestisce e coordina, attraverso il Comitato di direzione, l'intero assetto aziendale;
3. coordina le attività di:
 - Local Quality Officer: la cui responsabilità consiste:
 - nell'organizzazione di un Sistema di Qualità, dettato da procedure di Casa Madre, attraverso la stesura di procedure operative standard scritte;
 - nel mantenimento della compliance del Sistema Qualità CSL Behring alle direttive globali, alla legislazione nazionale ed alle direttive europee;
 - nella definizione e mantenimento di un programma di formazione continua presso la filiale.
 - Local Safety Officer: la cui responsabilità consiste principalmente nella gestione delle attività di farmacovigilanza per tutti i prodotti autorizzati e distribuiti in Italia da CSL Behring SpA di Milano per conto di CSL Behring (Corporate). Il responsabile della sicurezza locale per la farmacovigilanza è una persona con conoscenze scientifiche e tecniche in conformità con le attuali direttive nazionali ed europee.

HEAD OF COMMERCIAL

È responsabile di tutte le Attività Commerciali promosse per l'intero portafoglio prodotti di CSL Behring in Italia.

Nello specifico il Responsabile Commerciale promuove lo sviluppo del mercato locale attraverso attività commerciali per prodotti nuovi e già esistenti assicurando il raggiungimento degli obiettivi commerciali stabiliti dal General Manager, al fine di consolidare e sviluppare la posizione dell'azienda sul territorio in termini di volumi, prodotti e redditività.

È responsabile dell'intera funzionalità del dipartimento "Tender Office" che serve tutti i clienti pubblici e privati nell'ambito delle gare pubbliche o della stipula di contratti privati.

Rafforza la sua azione partecipando alle riunioni di vendita promosse dal Gruppo CSL riguardanti l'attuazione dei piani aziendali concordati, la condivisione delle conoscenze sulle pratiche commerciali, la pianificazione della cura del prodotto a livello europeo e non.

Partecipa al Comitato di Direzione insieme al General Manager e a tutti i responsabili di funzione.

HEAD OF MARKETING

È responsabile delle attività di marketing relative al portafoglio CSL Behring in Italia, promuovendone lo sviluppo del mercato locale, l'immagine dell'azienda e dei suoi prodotti. Sviluppa strategie di marketing locale e definisce le priorità chiave e l'allocazione delle risorse per i prodotti, in linea con il raggiungimento degli obiettivi commerciali sia a breve che a lungo termine.

Studia e attua nuovi approcci e opportunità di business utilizzando le migliori strategie, piani operativi, servizi, procedure e strumenti per massimizzare le vendite e le prestazioni dei prodotti.

Sviluppa iniziative di intelligence per i prodotti CSL Behring, nell'ambito delle linee guida commerciali stabilite dal General Manager e di concerto con il Comitato di Direzione di cui è componente, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi commerciali.

HEAD OF MEDICAL AFFAIRS

Conduce, con l'ausilio del suo Team, le attività di Medical Affairs nella nazione. È responsabile della conduzione di studi clinici post-registrativi ed attività di data generation intesi ad incrementare le conoscenze delle patologie di pertinenza e dei farmaci di CSL Behring.

È responsabile del training scientifico di tutti i collaboratori che hanno contatti con operatori sanitari sul territorio. Nel ruolo di Responsabile del Servizio Scientifico (figura prevista da AIFA), è tenuto a verificare la correttezza scientifica di tutte le comunicazioni dirette agli operatori sanitari ed a garantirne l'aggiornamento scientifico.

È responsabile del rispetto delle leggi e delle regole che normano le attività medico-scientifiche in Italia. È punto di riferimento locale per le attività scientifiche di Ricerca Clinica e Commercial Development di Casa Madre in Italia.

HEAD OF FINANCE

È responsabile dell'area Contabile e del Bilancio Civilistico e di Gruppo. Gestisce il sistema contabile a supporto della corretta presentazione delle informazioni finanziarie, garantendo la redazione di bilanci annuali e semestrali accurati e tempestivi, in conformità con gli IFRS (International Financial Reporting Standard) e con i requisiti finanziari del Gruppo CSL, nonché di bilanci locali annuali conformi alla legislazione fiscale e contabile italiana.

Assicura che tutte le attività di gestione della contabilità generale, clienti, fornitori e gli adempimenti di natura fiscale, siano condotte in modo coerente e conforme alla normativa italiana, agli obiettivi di business a breve e lungo termine, alle politiche finanziarie globali stabilite a livello di Gruppo.

Supporta il Management Team per attività legate al bilancio e agli investimenti e collabora con i Therapeutical Area Team per la gestione del budget. È responsabile dell'area di Supporto al Business in termini di analisi finanziarie finalizzate ad agevolare il processo decisionale nell'ambito del Leadership Team. Inoltre, coordina le attività dei consulenti esterni che forniscono supporto IT (le cui decisioni sono centralizzate a livello di gruppo).

HEAD OF REGULATORY AFFAIRS

Una delle principali responsabilità del ruolo consiste nel coordinamento e nella direzione delle attività regolatorie e di registrazione dei farmaci secondo i requisiti CSL e la legislazione europea e nazionale in materia farmaceutica. In particolare, è responsabile della gestione dei

rapporti di collaborazione e notifica informativa con funzionari EMA, AIFA, Ministero della Salute, ISS e NAS e del monitoraggio dei cambiamenti legislativi in tema regolatorio.

Collabora alla realizzazione del Dossier Prezzo fino alla versione finale da presentare all'Ufficio Prezzi di AIFA (HTA) e al vaglio della Commissione Tecnico Scientifica e del Comitato Prezzo e Rimborso di AIFA.

Si occupa del continuo aggiornamento – attraverso la sottomissione di variazioni regolatorie – del Dossier a supporto della AIC delle Specialità di CSL Behring al fine di garantirne la conformità alle disposizioni previste per produzione, confezionamento, controllo, distribuzione e profilo di sicurezza dei farmaci, ivi compresi materie prime (plasma) e intermedi di produzione.

Inoltre, è coinvolto nel processo di approvazione del materiale promozionale.

HEAD OF MARKET ACCESS

Il ruolo di Responsabile della funzione Market Access ha come obiettivo principale l'elaborazione di piani strategici di accesso al mercato di riferimento (sia nazionale che regionale), sia nel caso di lancio di nuovi prodotti, che nel caso di mantenimento sul mercato del portafoglio prodotti CSL, garantendo il rispetto della normativa nazionale, delle regolamentazioni e linee guida, e mantenendo rapporti con importanti stakeholder, anche tramite provider specializzati che agiscono in nome e per conto della Società (Government Affairs):

- Autorità Sanitarie Regionali e Nazionali (AIFA/MOH/ISS etc);
- KOLs;
- Associazioni di Pazienti;
- Payers;
- Istituzioni scientifiche.

Le principali aree di intervento possono essere di seguito sintetizzate:

1. Sviluppo ed esecuzione di strategie di prezzi e rimborso ad alto impatto aziendale;
2. Sviluppo ed esecuzione di strategie ai fini della partecipazione e aggiudicazione delle gare regionali;
3. Sviluppo e supporto di progetti di partnership con i vari stakeholders (Associazioni di Pazienti, Farmacisti Ospedalieri, etc);
4. Guida nella definizione ed esecuzione di attività aziendali relative all'accesso (PTR/PTO);
5. Analisi del valore medico ed economico dei prodotti aziendali;
6. Partecipazione alla negoziazione di prezzi e rimborso dei prodotti di CSL con AIFA;
7. Identificazione e interazione con i principali interlocutori e dei KOL's della politica sanitaria;
8. Creazione e mantenimento della mappatura regionale dei processi decisionali.

HEAD OF TOLL MANUFACTURING

Il Responsabile della Business Unit Manufacturing ha come obiettivo primario lo sviluppo, l'implementazione e la gestione del "Toll Manufacturing", in attuazione delle strategie di gruppo previste per la filiale italiana.

È responsabile di tutte le attività verso i clienti (Regioni, Autorità Sanitarie Italiane), e i fornitori di servizi di Gruppo (CSL Plasma e siti produttivi del gruppo).

È responsabile dell'intera attività di Supply Chain di CSL, comprese le funzioni di Logistica e Customer Service.

Sviluppa e cura i rapporti con Associazioni di Donatori, Centri Trasfusionali e Key Opinion Leader istituzionali e non (Centro Nazionale del Sangue, SIDEM e SIMTI), promuovendo

le interazioni tra CSL ed i rappresentanti regionali del settore del sangue. Supporta il Key Account Manager nella promozione di attività strategiche volte a creare le condizioni per la partecipazione a future gare.

ULTERIORI FUNZIONI AZIENDALI

Gli **aspetti legali** per le affiliate Europa (Italia e Grecia) e i mercati di distribuzione di Malta e Cipro sono gestiti dalla funzione legale, che fornisce supporto ai dipartimenti in materia di:

- Concorrenza, appalti, pubblicità, diritto del lavoro e previdenziale;
- Attività di comunicazione e prodotti tutelati dal diritto d'autore;
- Monitoraggio aggiornamento normativo e contratti intercompany;
- Redazione contratti e agreement strategici con particolare riferimento a standard contrattuali e clausole 231;
- Gestione dei contratti di consulenza di propria competenza o strategici attinenti a materie legali (inclusa gestione dei legali esterni per le aree di competenza);
- Review materiali promozionali;
- Gestione delle assicurazioni relative ai prodotti medicinali in caso di problematiche;
- Compliance e privacy.

Inoltre, gestisce le attività di training con riferimento ai temi legali.

La funzione **Human Resources** è affidata ad un consulente esterno, al quale sono attribuite le funzioni di:

- amministrazione e gestione del personale;
- ricerca e selezione del personale;
- training del personale.

La funzione **Ethics & Compliance**, dedicata al rafforzamento dei presidi organizzativi e operativi della società ai fini di assicurare la governance sul Programma Globale di Ethics & Compliance nonché la piena osservanza della normativa riguardante l'attività svolta e garantire una piena e continua conformità alle politiche & procedure aziendali, alle regolamentazioni e alla normativa vigente, è ricoperta a livello regionale dall'E&C Officer Europa. A Livello locale è nominata una *Ethics & Compliance Liaison*, che ha il compito di rispondere alle domande di routine e di identificare le questioni che devono essere sottoposte all'E&C Officer Europa.

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza) è stato nominato un consulente esterno nel ruolo di **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**.

Secondo quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento UE 2016/679 la Società ha nominato il **Responsabile della Protezione e gestione dei Dati** (DPO), attribuendo tale funzione ad un provider esterno, con il quale è stato sottoscritto un contratto che disciplina le fattispecie previste dal Regolamento.

4.1. Le deleghe e i poteri – Principi generali del sistema organizzativo e di controllo

Il presente Modello si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già operativo all'interno della Società ed è adottato con l'obiettivo di fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio della Società.

Il sistema organizzativo della Società deve rispettare i seguenti requisiti:

- chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità;
- separazione dei ruoli, ossia articolazione delle strutture organizzative in modo da evitare sovrapposizioni funzionali, e soprattutto, la concentrazione su di un unico soggetto delle attività che presentino un grado elevato di criticità e rischio potenziale.

Nell'ottica di garantire l'effettività dei predetti requisiti, la Società si è dotata di strumenti organizzativi (comunicazioni organizzative, procedure formalizzate, ecc.) improntati ai seguenti principi di carattere generale:

- conoscibilità degli stessi strumenti all'interno della Società;
- descrizione delle linee di riporto funzionale;
- formale delimitazione dei ruoli e delle relative responsabilità.

4.1.1. Deleghe e poteri

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle attività da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti di terzi.

Le deleghe di poteri devono:

- essere definite e formalmente conferite dal Consiglio di Amministrazione ovvero da notaio mediante atto pubblico;
- essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte dal soggetto delegato nell'ambito della struttura organizzativa;
- prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
- essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi. In quest'ultimo caso la Società procederà al tempestivo aggiornamento delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui dette deleghe dovranno essere attribuite, modificate e revocate.

4.1.2. Procedure Operative

I processi e le attività operative aziendali, come evidenziato sopra, sono supportate da procedure interne formalizzate che rispecchiano i seguenti requisiti:

- diffusione nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle rispettive attività;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli;
- tracciabilità degli atti e delle operazioni in generale tramite idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche e le giustificazioni delle attività poste in essere ed identifichino i

soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- previsione, nel caso sia possibile, di definiti criteri e metodologie su cui basarsi per l'esecuzione delle scelte aziendali;
- previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito della struttura aziendale.

La Società ha provveduto all'aggiornamento delle procedure in vigore, e ove necessario, ad implementare nuove procedure, volte a regolare i processi aziendali a rischio.

Si precisa che tutte le procedure aziendali (SOP) sono disponibili per la consultazione su rete aziendale e sono costantemente adeguate e revisionate.

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")¹ 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.

¹ 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, in data 23 luglio 2014, come da ultimo aggiornate in giugno 2021, 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.

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 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.

1) 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 “Risk Self Assessment”

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.

III) “Gap analysis” - Punti di Miglioramento

Sulla base della situazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del presente Modello.

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 ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. I risultati di tale attività di mappatura delle aree a rischio, dei controlli attualmente in essere (“*Risk Self Assessment*”) e di identificazione delle debolezze e dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno (“*Gap analysis*”) sono rappresentati in due documenti conservati tra gli atti ufficiali della Società.

In considerazione di quanto sopra, è stata predisposta la Parte Speciale del Modello, che come già per altro specificato, illustra le norme generali di comportamento che i Destinatari devono adottare, nel caso di:

- A) Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
- B) Delitti di trattamento illecito di dati (dall’art. 24-bis del Decreto);
- C) Delitti di criminalità organizzata e Reati Transnazionali (dall’ art. 24-ter del Decreto e art.10 L.146/2006;

- D) Reati Societari (art. 25-ter del Decreto);
- E) Delitti contro l'industria ed il commercio; (art. dall'art. 25-bis1 del Decreto);
- F) Delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. dall'art. 25-septies);
- G) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. dall'art. 25-octies del Decreto);
- H) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. dall'art. 25-novies del Decreto);
- I) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- L) Reati tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto);
- M) Contrabbando (art. 25-sexsesdecies).

Si è ritenuto, per il momento, di non considerare come fattispecie rilevanti all'interno del Modello i reati disciplinati dall'art. 25-bis (*Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*), i reati contemplati dall'art. 25-quater (*Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*), i reati contemplati dall'art. 25-quater.1 (*Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*), i reati contemplati dall'art. 25-quinquies (*Reati contro la personalità individuale*), i reati contemplati dall'art. 25-sexies (reati di "*Market Abuse*"), i reati contemplati dall'art. 25-decies (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), i reati contemplati dall'art. 25-undecies (*Reati ambientali*), i reati contemplati all'art. 25-terdecies (*Razzismo e Xenofobia*), i reati contemplati dall'art. 25-quaterdecies (*Reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*), i reati contemplati dall'art. 25-septiesdecies e 25-duodevicies (*Reati contro il patrimonio culturale*), non essendo tali fattispecie riscontrabili nell'ambito delle attività svolte dalla Società.

Infine, a seguito dell'introduzione con l'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt. 589 e 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si ritiene ragionevolmente che la fattispecie sia da considerarsi a rischio limitato considerato che:

- la società non è caratterizzata da una realtà industriale di trasformazione, attività ad elevato rischio intrinseco;
- all'interno della struttura esiste un responsabile del D. Lgs. 81/08 e che la posizione è ricoperta da un consulente esterno.

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, 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, non facente parte di CSL e dotato di un elevato livello di onorabilità e professionalità, che ricopra il ruolo di membro dell'Organismo stesso;

vale a dire, soggetti esterni alla Società e indipendenti rispetto a questa (privi, 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).

Sarà inoltre valutata l'opportunità di inserire un membro interno, facente parte di CSL, dotato di un elevato livello di onorabilità e professionalità.

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 oppure assolve le proprie funzioni anche tramite l'utilizzo di adeguati strumenti di *conference call*. 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 3 esercizi consecutivi, 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 neoeletto 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 30 giorni, 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 allo 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: organodivigilanza@cslbehring.com, 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 dei segnalanti 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 agli Organi Sociali:

- 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 al Consiglio di Amministrazione 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, dal Consiglio di Amministrazione e dal

Collegio Sindacale. In caso di accesso da parte di terzi, salvo i casi imposti dalla legge, sarà condizionato al consenso da parte del Presidente dell'OdV.

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 consentono 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 può 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 organodivigilanza@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.

7.3. Sistema di segnalazione primario

La Società è dotata di un canale primario di segnalazione, il quale consente ai soggetti segnalanti di inoltrare elettronicamente le Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica dedicato.

La gestione delle Segnalazioni dirette nei confronti dell'Organismo di Vigilanza avverrà, da parte di quest'ultimo, nel rispetto di quanto previsto all'interno del Paragrafo 6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al quale si rimanda per il dettaglio.

7.4. Sistema di segnalazione secondario o alternativo

La Società ha approvato la Procedura SOP – Politica globale CSL di segnalazione delle Denunce Gravi. Tale procedura, sviluppata a livello globale, prevede un sistema di “Internal Alert” che consente l'invio delle segnalazioni attraverso modalità informatiche, collegandosi ad una piattaforma web accessibile al seguente link: <https://csl.alertline.com/gcs/welcome>. Questa piattaforma permette a dipendenti e collaboratori esterni e occasionali del Gruppo CSL di inviare segnalazioni nell'ipotesi in cui gli stessi vengano a sapere o sospettino ragionevolmente di violazioni gravi del Codice di Condotta del gruppo CLS, linee guida, principi e politiche interni, oltre a leggi e regolamenti applicabili in relazione ai seguenti argomenti: corruzione e favoritismi; riciclaggio di denaro, frode, falsificazione di registri e libri contabili; appropriazione di beni aziendali; pratiche anticoncorrenziali; protezione dei dati; discriminazione, molestia, violenza o minaccia sul luogo di lavoro; standard sociali e leggi sul lavoro; salute e sicurezza sul lavoro; tutela ambientale; standard etici.

Recependo le modifiche apportate all'articolo 6 del Decreto, l'utilizzo della piattaforma è stato esteso per consentire ai dipendenti della Società di trasmettere, anche in forma anonima, le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, nel rispetto delle modalità ivi indicate.

Le segnalazioni effettuate da dipendenti tramite il sistema di “Internal Alert” saranno prese in carico ed esaminate dal Coordinatore Globale delle Segnalazioni di Gruppo. L'analisi della Segnalazione e l'eventuale indagine possono essere condotte in collaborazione con persone o enti competenti, specificatamente individuati all'interno della Società. Il Coordinatore Globale delle Segnalazioni di Gruppo farà in modo che la Società sia comunque tempestivamente informata delle Segnalazioni inoltrate nel Sistema di “Internal Alert”, su base confidenziale e nel rispetto delle leggi in materia di trattamento e protezione dei dati pro tempore vigenti.

Nel rispetto del principio di riservatezza e della normativa sul trattamento e protezione dei dati personali, la Segnalazione è quindi trasmessa all'Organismo di Vigilanza in modo da consentire a quest'ultimo di valutarne il contenuto e decidere sulle opportune azioni da intraprendere.

Ulteriori informazioni sulle modalità di inoltro e gestione della Segnalazione e sul funzionamento del sistema di "Internal Alert", sono disponibili all'interno della piattaforma, nella sezione dedicata.

7.5. Trattamento della segnalazione delle violazioni

L'Organismo di Vigilanza e/o il soggetto destinatario della Segnalazione valuta la fondatezza ed il contenuto di tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello rilevate o segnalate nell'esercizio della propria attività.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e/o con il soggetto destinatario della Segnalazione al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della stessa. Gli eventuali provvedimenti conseguenti alla Segnalazione sono applicati in conformità a quanto previsto al seguente capitolo 9 della Parte Generale.

7.6. Tutela del Segnalante

L'Organismo di Vigilanza e/o il soggetto che riceve la segnalazione agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino condotte illecite attraverso i canali sopra elencati può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

Il meccanismo di tutela del segnalante non trova applicazione nei casi in cui la Segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

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 e 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 e l'E&C Liaison, 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 dal 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.