

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

- PARTE GENERALE -

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 19/02/2024.

GALDERMA ITALIA S.P.A.

SEDE LEGALE IN MILANO, VIA MANARA 15

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO N. 01539990349

INDICE

Definizioni	5
Struttura del documento	6
- PARTE GENERALE	7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	7
1.1. Introduzione.....	7
1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente	7
1.3. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.....	9
1.4. L'esenzione della responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo	9
1.5. Le vicende modificative dell'ente.....	10
2. L'adozione del Modello di Galderma Italia S.p.A.....	10
2.1. Finalità del Modello	10
2.2. Processo di adozione del Modello.....	11
3. Destinatari del Modello	11
4. Organismo di Vigilanza.....	12
4.1. Funzione, nomina, composizione e scadenza dell'Organismo di Vigilanza.....	12
4.2. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza	13
4.3. Revoca, decadenza, cessazione e recesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza	13
4.4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	14
4.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	14
4.5.1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.....	14
4.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	15
5. Sistema disciplinare	16
5.1. Principi generali.....	16
5.2. Modalità di accertamento delle violazioni	17
5.3. Violazioni da parte dei dipendenti.....	17
5.4. Violazione da parte degli organi sociali	17
5.5. Violazione da parte dei collaboratori esterni	18
6. Comunicazione	18
7. Formazione	18
8. Aggiornamento.....	19
Introduzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione Generale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione Speciale	Errore. Il segnalibro non è definito.
- PARTE SPECIALE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione I - Reati contro la Pubblica Amministrazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Artt. 24 e 25 del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Funzione pubblica e pubblico servizio.	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione II - Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Errore. Il segnalibro non è definito.
è definito.	
(Art. 24-bis del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione III - Delitti di criminalità organizzata e Reati Transnazionali	Errore. Il segnalibro non è definito.
segnalibro non è definito.	
(Art. 24-ter del Decreto; Art. 10 L. 146/2006)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

Sezione IV – Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>bis</i> del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione V – Delitti contro l’industria e il commercio	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Art. 25- <i>bis 1</i> del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione VI – Reati Societari	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>ter</i> del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione VII - Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Art. 25- <i>septies</i> del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione VIII - Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Art. 25- <i>octies</i> del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione IX - Delitti in violazione del diritto d'autore	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Art. 25- <i>novies</i> del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione X - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>decies</i> del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato.	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione XI - Reati Ambientali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>undecies</i> del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione XII - Reati Tributari	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>quinqüesdecies</i> del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione XIII – Reati di contrabbando	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25- <i>sexiesdecies</i> del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. Le fattispecie di reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Le attività sensibili.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. I protocolli di prevenzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. Le procedure operative aziendali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Allegato A.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Allegato B.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

Definizioni

Casa Madre: la società controllante di Galderma Italia S.p.A., ossia QMed AB

Codice Etico: il codice (Allegato A) al presente Modello;

Decreto (nel seguito anche "D.Lgs. 231/2001" o "il Decreto"): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Destinatari del Modello: i soggetti individuati al paragrafo 3, Parte Generale del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;

Gruppo: Galderma Pharma S.A., Galderma Italia S.p.A., le società controllate o collegate alle precedenti;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come previsto dall'art. 6 ex. D.Lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "O.d.V." o "Organismo"): l'organismo previsto dal paragrafo 4, Parte Generale, del presente Modello;

Reati: i reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "Regolamento"): il regolamento dell'Organismo di Vigilanza, al presente Modello;

Società: Galderma Italia S.p.A., (nel seguito anche "Galderma" o la "Società").

Struttura del documento

Il presente documento descrive gli elementi essenziali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in attuazione all'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001

1. PARTE GENERALE: descrive i contenuti essenziali del D.Lgs. 231/2001 nonché le finalità e la struttura del Modello, di cui vengono specificati i destinatari e le componenti principali, quali: l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare previsto in caso di violazione, gli obblighi di comunicazione e di diffusione, la formazione.

2. PARTE SPECIALE: individua le fattispecie di reato che possono comportare la responsabilità della Società, le attività "sensibili", dove è teoricamente possibile la commissione del reato, i protocolli deputati alla prevenzione dei reati in oggetto e le procedure operative aziendali di cui la Società si è dotata.

La parte speciale è suddivisa in tredici sezioni:

- Sezione I relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione.
- Sezione II relativa ai delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Sezione III relativa ai delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali.
- Sezione IV relativa ai delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- Sezione V relativa ai reati contro l'industria e il commercio.
- Sezione VI relativa ai reati societari.
- Sezione VII relativa ai reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- Sezione VIII relativa ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.
- Sezione IX relativa ai delitti in violazione del diritto d'autore.
- Sezione X relativa ai reati per induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.
- Sezione XI relativa ai reati ambientali.
- Sezione XII relativa ai reati tributari.
- Sezione XIII relativa ai reati di contrabbando.

3. ALLEGATI:

A. CODICE ETICO, definisce un complesso di valori e di principi che ispirano la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi. In particolare, è un documento integrante del Modello di Organizzazione e Gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

B. REATI PRESUPPOSTO, elenco delle "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Oltre a quanto espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento anche le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che costituiscono attuazione dei contenuti di questo documento.

- PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introduce e disciplina nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una nuova forma di responsabilità che colpisce l'ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all'art. 11 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali, ed in particolare:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, siglata a Bruxelles il 26 luglio 1995;
- la Convenzione sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità europea o degli Stati membri dell'Unione europea, siglata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d'Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il legislatore italiano ha introdotto, dunque, la responsabilità da reato della *società*, intesa "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

Si innova così l'assetto normativo: prima del D.Lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell'ente per la commissione di un reato era solo indiretta e circoscritta alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte al proprio rappresentante legale (e solo in caso di insolubilità del condannato, art. 197 cod. pen.) e all'obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno causato dal reato a norma delle leggi civili (art. 185 cod. pen.).

1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente sono individuati dell'art. 5 del Decreto, ai sensi del quale:

"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Quanto ai soggetti che impegnano la responsabilità amministrativa dell'ente, l'attenzione del legislatore va sia a coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, sia a coloro che la esercitano di fatto e ai soggetti che la esercitano nell'ambito di strutture decentrate autonome (ad esempio, i direttori di stabilimento). Questi soggetti sono definiti soggetti in posizione apicale.

Quanto ai subalterni, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo

dei soggetti posti ai vertici dell'ente.

Il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono espressamente e tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 del Decreto), la responsabilità dell'ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto, anche ad altre ipotesi.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO B del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1).
6. Reati societari (art. 25-ter).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater. 1).
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies).
10. Abusi di mercato (art. 25-sexies).
11. Reati transnazionali (introdotti dalla Legge 146/2006 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001").
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, auto-riciclaggio (art. 25-octies), nonché reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.25-octies.1).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
16. Reati ambientali (art. 25-undecies).
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies).
20. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
21. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
22. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-duodevicies e art.25-septiesdecies).

1.3. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione da parte degli interpreti. Per quanto formalmente definita "amministrativa", presenta i caratteri di una propria responsabilità penale.

In caso di condanna, il Decreto prevede l'applicazione all'ente di una serie di sanzioni diverse per natura e per contenuto, ma tutte gravi e pregiudizievoli per lo svolgimento delle attività dell'ente. Accanto alla sanzione pecuniaria, sempre disposta in caso di condanna, il Decreto prevede anche alcune sanzioni interdittive: l'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi. Nei casi più gravi, può essere altresì disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In caso di condanna, è inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, e, a discrezione del giudice, la pubblicazione della sentenza penale in uno o più giornali o l'affissione della stessa presso il Comune ove ha sede l'ente.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero nel corso delle indagini preliminari, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, quando sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi da reato si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità penale personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni.

1.4. L'esenzione della responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede di imputare il reato all'ente solo in caso di mancata adozione ovvero mancato rispetto di misure e regole attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale.

Pertanto, il Decreto stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato:

- ha adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza**, di cui al successivo paragrafo 4);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto concede una possibilità di difesa meno forte se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente: oltre alle tre condizioni sopra indicate, l'ente deve anche dimostrare che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede, quindi, in questo caso una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali e, in sostanza, una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato fraudolentemente.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti subordinati.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. L'applicabilità e l'estensione dell'esimente saranno comunque soggette alla valutazione del giudice penale il quale vaglierà l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello, l'adeguatezza dei sistemi di controllo e di vigilanza.

1.5. Le vicende modificative dell'ente

Il principio fondamentale che guida anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alla sanzione pecuniaria inflitta all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario.

Per le sanzioni interdittive si è stabilito il principio in base al quale esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto disciplina poi espressamente il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

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

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. L'adozione del Modello di Galderma Italia S.p.A.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno, ed in generale la propria Corporate Governance.

2.1. Finalità del Modello

Il Modello si propone quale finalità principale di dotare la Società di un sistema di regole e procedure, volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto che possono essere commessi nello svolgimento delle attività della Società.

Il Modello intende inoltre rendere edotti i destinatari dello stesso, come definiti nel successivo paragrafo 3, delle conseguenze che possono derivare alla Società da una condotta non conforme alle regole e alle procedure, nonché sensibilizzarli, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico (Allegato A), un corpus organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto. Il Codice Etico indica i valori e i principi che ispirano la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.

2.2. Processo di adozione del Modello

Per la redazione del presente Modello, la Società ha tenuto conto delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria, dei principi generali per un adeguato sistema di controllo interno desumibili dalla miglior pratica internazionale e, infine, delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 09 aprile 2008, ed aggiornate al 31 marzo 2014.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali. La Società ha così messo in atto un progetto interno sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione, idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del Decreto.

Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte in ciascuna delle quattro sezioni di cui si compone la Sezione Speciale della Parte Speciale.

Qui possono essere così sintetizzate:

- a) Individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società, le interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolge e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- b) Identificazione delle procedure operative aziendali già esistenti: attraverso le interviste di cui al punto A, integrate con questionari di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- c) Calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- d) Identificazione dei protocolli di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono stati individuati i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati.

3. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello:

- a) tutti gli amministratori e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua eventuale unità organizzativa autonoma;
- b) i dipendenti della Società con qualifica di dirigente, quadro o impiegato, anche quando

- distaccati in altre sedi della Società per lo svolgimento dell'attività, tra i quali vengono ricompresi anche tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i collaboratori progetto);
- c) i sindaci della Società;
 - d) i collaboratori esterni, intesi come coloro che, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società e nell'interesse o vantaggio della stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: i lavoratori somministrati, i procuratori, i depositari e i consulenti);
 - e) tutti i soggetti che la Società ritiene rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Per determinare le tipologie di rapporti giuridici che rientrano nella fattispecie di soggetti di cui alla lettera d) ed e), l'Organismo di Vigilanza si confronta con il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, anche definendo le modalità di comunicazione del Modello e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole (incluse clausole risolutive espresse) che indichino chiare responsabilità e conseguenze, in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico e del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti formulate dall'Organismo di Vigilanza della Società e di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

4. Organismo di Vigilanza

4.1. Funzione, nomina, composizione e scadenza dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e dei relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha la funzione di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari, come definiti nel precedente paragrafo 3;
- sull'adeguatezza del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, sull'attuazione e sull'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (follow-up), laddove si riscontrino esigenze di adeguamento al Modello in relazione ai mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale, del quadro normativo di riferimento o di altri eventi significativi.

L'Organismo adotta proprie regole di funzionamento, definite in un Regolamento (Regolamento dell'O.d.V.).

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza è costituito in forma collegiale ed è composto da tre membri.

Alla scadenza del mandato dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione in carica potrà confermare o modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente nominando soggetti con qualifiche o funzioni diverse, purché in possesso dei necessari requisiti secondo quanto previsto dal

presente Modello.

Il rinnovo dell'incarico all'Organismo, così come la modifica della composizione dello stesso, presuppongono una modifica del Modello della Società e possono avvenire solo dopo l'approvazione della modifica al Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.2. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Ciascun membro dell'O.d.V. deve essere scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione, come richiamati dalle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 09 aprile 2008, ed aggiornate al 31 marzo 2014.

I membri dell'O.d.V. non appartenenti al personale della Società devono essere indipendenti, ovvero:

- non devono essere legati alla Società, alla società controllante o ad altra società controllata, direttamente o indirettamente, da un rapporto di collaborazione professionale continuativa;
- non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

4.3. Revoca, decadenza, cessazione e recesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca di uno o più membri dell'O.d.V. può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze consecutive dell'Organismo;
- mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività di vigilanza e controllo di competenza;
- la mancata collaborazione con gli altri organi di controllo della Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dell'O.d.V.:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna, anche se non ancora passata in giudicato, ad una pena che comporta la reclusione per un tempo superiore a un anno.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca, dandone adeguata motivazione, il membro dell'O.d.V. interessato e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico: la rinuncia, la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Il verificarsi di una causa di decadenza in capo ad un membro dell'O.d.V. è comunicata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione dal Presidente dell'Organismo, ovvero dagli altri membri dell'Organismo, anche singolarmente, qualora la causa di decadenza riguardi il Presidente.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso di uno o più membri dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro o dei membri cessati ai sensi del presente Regolamento.

In ogni caso di sostituzione di un membro dell'O.d.V., il nuovo o i nuovi nominati dureranno in

carica per la durata residua dei membri rimasti in carica.

In caso di decadenza o recesso di uno o due membri dell'O.d.V., i membri rimasti in carica potranno continuare a svolgere le proprie mansioni fin alla ricostituzione dell'O.d.V..

4.4. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure di attuazione del medesimo.

Pertanto, nel perseguimento dei propri compiti, l'O.d.V. è dotato dei seguenti poteri che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

1. accedere ai locali della Società, anche senza preavviso, e chiedere informazioni e documenti, in merito alle attività svolte, a tutti i destinatari del Modello, e laddove necessario, alla società di revisione;
2. avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
3. disporre di un budget adeguato al piano di rischio evidenziato dall'O.d.V. e approvato con delibera del C.d.A., su proposta dell'O.d.V. stesso. La Società si impegna a dare corso alle richieste di spesa dell'O.d.V., nell'ambito del budget approvato. In casi eccezionali ed urgenti, l'O.d.V. può impegnare risorse che eccedono i limiti del suddetto budget, dandone comunicazione immediata al Presidente del C.d.A., che autorizzerà ovvero rimanderà, con esplicita motivazione, per urgente valutazione;
4. informare il Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
5. proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al paragrafo 1.3 della Parte Generale del Modello;
6. avvalersi delle evidenze dell'attività di monitoraggio e audit svolte dal Gruppo e dalle società in capo allo stesso, anche in merito alla corretta attuazione dei contratti *intercompany* in atto.

4.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.5.1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di urgenza l'O.d.V. riferisce per conoscenza anche al Presidente del Collegio Sindacale.

In particolare, informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione di fatti rilevanti del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. per richiedere le informazioni di competenza.

E' fatto obbligo all'O.d.V. di redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'O.d.V.;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- nuove attività non previste dalla Parte Speciale del presente Modello nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;

- le procedure disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società, in seguito alle violazioni del Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- sintesi delle operazioni e/o delle problematiche rilevanti segnalate dal Collegio sindacale, dalla società di revisione o dalla dirigenza;
- previsione di spesa per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione può chiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

4.5.2. *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Tutti i destinatari, come indicati nel precedente paragrafo 3, sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di presunto reato ed ogni presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. Le segnalazioni di presunte violazioni, nonché ogni altra comunicazione in riferimento al Modello (quali ad esempio la richiesta di un aggiornamento, l'invio di report, ecc.) avvengono tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta Organismovigilanza@Galderma.legalmail.it.

Il segnalante riceve il messaggio automatico di conferma dell'avvenuta ricezione della mail da parte della casella dell'O.d.V. Nel caso in cui tale conferma non pervenisse, il segnalante deve provvedere a un ulteriore invio.

La comunicazione può avvenire anche tramite posta, utilizzando il seguente riferimento: alla cortese attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza Galderma Italia S.p.A. – c/o WeWork, via Vittor Pisani 15, 20124 Milano.

I nominativi dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono affissi in bacheca e comunicati in modo opportuno (posta elettronica, lettera di accompagnamento del Modello, ecc.) a tutti i destinatari, in modo che ciascuno possa anche contattare, qualora le circostanze lo richiedessero, un singolo componente dell'O.d.V..

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

In attuazione del D.Lgs. n. 24/2023 la Società ha adottato un sistema di segnalazione attraverso un canale esterno. Le modalità di funzionamento di questo canale sono disciplinate in una procedura operativa interna resa pubblica ai sensi di legge (21.SOP.05067 - Gestione del canale di Whistleblowing (Speak-Up) di Galderma Italia).

La Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza quale gestore delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'O.d.V.. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'O.d.V.. La Società si riserva di disporre severi provvedimenti contro chiunque si renda responsabile di atti di ritorsione o, anche, contro chiunque effettui segnalazioni non veritiere con dolo o colpa grave.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, co. 2, lett. d), si definisce che:

- gli organi sociali sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e di verifica sull'osservanza del Modello, per assicurarne il funzionamento e la corretta attuazione;
- i medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, ai quali viene inoltre richiesto di comunicare periodicamente, o almeno semestralmente, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche del Modello o dei predetti protocolli. L'O.d.V. può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga

informazioni ulteriori rispetto a quelle indicate;

- i dipendenti e tutti i collaboratori esterni, come indicati nel paragrafo 3 della Parte Generale del Modello, sono tenuti a segnalare direttamente all'O.d.V. le violazioni dello stesso o delle procedure stabilite per la sua attuazione nonché ogni altra informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sulla sua adeguatezza.

Pertanto, le comunicazioni all'Organismo si riferiscono come minimo ai seguenti argomenti:

- eventuali violazioni e/o segnalazioni di fatti o atti anomali;
- sanzioni e procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per le violazioni del Modello;
- eventuali mutamenti nell'attività o nell'organizzazione aziendale;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce dello stesso e del Codice Etico;
- eventuali proposte di integrazioni e/o modifiche del Modello;
- risultati delle attività di ispezione e controllo svolte;
- informazioni ricevute dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale o dalla società di revisione o dal management aziendale;
- valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- tutte le comunicazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e, come già detto, tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la comunicazione, nonché l'integrità della stessa, prestando particolare attenzione alle segnalazioni di presunte violazioni.

A tal fine l'O.d.V. potrà richiedere alla Società la messa a disposizione di spazi e armadi attrezzati e protetti per la conservazione della documentazione rilevante avente ad oggetto la Società, il cui accesso sarà garantito esclusivamente ai componenti dell'O.d.V..

5. Sistema disciplinare

5.1. Principi generali

In conformità alle disposizioni del Decreto, la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e del Codice Etico da parte dei destinatari. Come dettagliato di seguito, tali sanzioni rappresentano l'applicazione del sistema disciplinare già previsto dalla normativa e dai CCNL applicabili.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura

per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;

- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'O.d.V. o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

5.2. Modalità di accertamento delle violazioni

In caso di segnalazioni di presunte violazioni, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dare corso ai necessari accertamenti per identificare la fonte della notizia della violazione e per vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'Organismo comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute.

L'Organismo si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

5.3. Violazioni da parte dei dipendenti

Il sistema sanzionatorio del Modello fa riferimento all'apparato sanzionatorio esistente e alle norme previste dai CCNL applicabili.

In caso di violazione da parte di lavoratori parasubordinati e somministrati, la Società si riserva di applicare la sanzione ritenuta più adeguata, fino alla risoluzione del rapporto in essere.

a) Misure verso gli impiegati

Per le violazioni al Modello da parte degli impiegati, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

b) Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato o, qualora venga meno il rapporto di fiducia, può essere disposta anche la misura del licenziamento.

5.4. Violazione da parte degli organi sociali

a) Misure verso gli amministratori

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

b) Misure verso i sindaci

La violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale può essere considerata giusta causa di revoca dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.5. Violazione da parte dei collaboratori esterni

Nel caso di violazione del Modello da parte di un collaboratore esterno, come definito al precedente paragrafo 3, l'Organismo di Vigilanza, ne dà comunicazione al General Manager e al responsabile dell'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono o, nel caso di violazioni di particolari gravità, direttamente al Consiglio di Amministrazione tramite comunicazione scritta.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, fino alla risoluzione del rapporto in essere con la Società.

Nel caso in cui tali clausole non fossero previste, a seconda della gravità della violazione, le funzioni competenti definiscono le misure sanzionatorie da applicare.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

6. Comunicazione

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari, come definiti nel paragrafo 3.

Al tal fine, è predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il General Manager, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, un piano di comunicazione iniziale del Modello a tutti i destinatari, che ne attesti l'avvenuta ricezione.

7. Formazione

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutto il personale della Società (organi sociali e dipendenti, come definiti nel paragrafo 3).

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal General Manager e dai responsabili delle diverse funzioni aziendali in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

8. Aggiornamento

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale qualora necessarie per aggiornamenti di carattere formale o per una migliore chiarezza o efficacia espositiva del testo. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.