

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto
Legislativo del 8 Giugno 2001 N. 231

DI
Jazz Healthcare Italy Srl

Versione nr 2 approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 Luglio 2024

Parte Generale

1.	Il quadro normativo	3
2.	I criteri e le attività per la realizzazione del Modello 231 della Società.....	4
2.1	Il Gruppo Jazz Pharmaceuticals.....	4
2.2	Metodi e criteri per la predisposizione del Modello 231	4
2.3	Le sue finalità	6
2.4	I destinatari	7
3.	Il Modello 231 della Società e i suoi elementi costitutivi	8
4.	Il Codice di Condotta.....	8
5.	L’OdV	9
6.	Il Sistema di Segnalazione (Whistleblowing)	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.	Il Sistema Sanzionatorio.....	9
8.	L’implementazione del Modello	11
8.1	L’implementazione del Modello: i compiti e le responsabilità	11
8.2	Attività di comunicazione, diffusione e formazione.....	12
9.	Adeguamento ed aggiornamento del Modello 231.....	14
	Allegati alla Parte Generale del Modello 231	14

1. IL QUADRO NORMATIVO.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.2001 (“**Decreto**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano la disciplina della responsabilità da reato degli enti, ivi incluse le persone giuridiche, le società e le associazioni.

Ai sensi di tale disciplina, un ente può essere riconosciuto direttamente responsabile e soggetto a sanzione qualora un soggetto con poteri di rappresentanza o gestione, ovvero un soggetto sottoposto alla direzione di quest’ultimo, commetta determinati reati nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Presupposto oggettivo della responsabilità dell’ente è che sia commesso uno tra i reati tassativamente indicati dal Decreto. La responsabilità dell’ente, peraltro, rimane autonoma rispetto alla responsabilità penale dell’autore del reato: l’ente risponde ai sensi del suddetto Decreto Legislativo anche qualora chi abbia commesso il reato non sia punito per cause diverse dall’inesistenza del reato stesso.

Ulteriore presupposto fondante la responsabilità dell’ente è il nesso che deve sussistere tra l’ente e il reato commesso; in particolare, deve ravvisarsi:

- un collegamento funzionale tra l’autore del reato e l’ente, il quale risponde dei reati commessi da (i) soggetti che, di fatto o di diritto, hanno funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità autonoma, ovvero (ii) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei suddetti soggetti apicali;
- una relazione strumentale tra il reato e l’attività dell’ente, nella misura in cui il reato deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente, non potendo l’ente essere chiamato a rispondere per reati posti in essere nell’interesse esclusivo dell’autore o di terzi.

Si noti che, nell’ipotesi in cui l’autore del reato sia un soggetto sottoposto, l’ente è responsabile solo quando si dimostri che la commissione del reato è stata resa possibile dall’insufficiente osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale.

Pur in presenza di tali elementi, l’ente può andare esente da responsabilità qualora dimostri che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del Decreto idonei a prevenire reati della specie di quello commesso (“**Modello 231**”);
- l’ente ha istituito un organismo con autonomi poteri di controllo al quale sono affidati i compiti di (i) vigilare sul funzionamento del Modello 231, (ii) controllare e assicurare che lo stesso venga osservato, e (iii) aggiornare detto Modello 231 (“**Organismo di Vigilanza**”, più brevemente “**OdV**”);
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non c’è stata carenza di vigilanza da parte dell’OdV.

In sintesi, la responsabilità da reato degli enti sussiste in quelle ipotesi in cui l’ente dimostri di non essersi dotato di un’organizzazione d’impresa, di esser stato colpevolmente negligente ovvero di aver tratto vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell’ambito della propria struttura. Pertanto, l’elaborazione e l’adozione da parte dell’ente del Modello 231 risponde all’esigenza di prevenire la commissione di reati, nonché di evitare che eventuali fatti criminosi possano ricondursi ad una colpa di organizzazione, ossia ad una sottostante volontà strutturale di avvantaggiarsi di comportamenti illeciti.

In tale prospettiva, il Modello 231 deve risultare efficiente ed efficace nel garantire che, nell’ambito dell’attività dell’ente, nessuno ponga in essere uno dei reati indicati dal Decreto se non eludendo, volontariamente e fraudolentemente e con tutte le responsabilità del caso, anche nei confronti dell’ente, il Modello 231 stesso e i protocolli ivi previsti. Un Modello 231 può dirsi idoneo a prevenire la commissione di reati nei termini previsti dal Decreto qualora lo stesso sia rispettato e risulti capace di cogliere ed evidenziare una pluralità di segnali, indici e anomalie sintomatici di situazioni in grado di favorire la commissione di reati. Si noti che il Modello 231 trova applicazione anche con riguardo all’attività dell’ente svolta fuori dal territorio italiano, potendosi ascrivere all’ente responsabilità da reati nel territorio di uno Stato estero.

Si sottolinea, infine, che il Modello 231 deve esplicitare la propria efficacia preventiva con specifico riguardo a quei reati che, tra le fattispecie contemplate dal Decreto (come successivamente modificato e integrato), riguardano concretamente l'attività dell'ente. I reati presi in esame sono elencati nell'**All. 1** alla presente Parte Generale.

2. I CRITERI E LE ATTIVITÀ PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ.

La Società Jazz Healthcare Italy S.r.l. ("**Società**") opera nella promozione e commercializzazione di specialità medicinali.

La Società prende atto della normativa in vigore e della sua valenza, condivide la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed è consapevole dell'importanza dell'etica per ogni azienda sana e dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio personale, degli amministratori e dei propri consulenti e partner commerciali. Pertanto, la Società ha inteso elaborare ed adottare un Modello 231.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello 231 sia, ai fini di legge, meramente facoltativa e non obbligatoria, per quanto raccomandata, la Società, in conformità alle sue politiche aziendali, ha adottato il Modello 231.

2.1. IL GRUPPO JAZZ PHARMACEUTICALS.

Il Modello 231 si aggiunge e non sostituisce il complesso sistema controllo e di governance in cui è articolato il gruppo Jazz Pharmaceuticals, operativo in diverse giurisdizioni europee ed extra-europee nel più rigoroso rispetto delle normative applicabili ("**Gruppo**"). Si evidenzia come nel contesto del presente Modello 231 il termine "Gruppo" vada inteso come identificativo del gruppo Jazz Pharmaceuticals a livello internazionale ("corporate") e non a livello italiano. Per condurre la propria attività con la massima integrità ed eticità, il Gruppo ha istituito e mantiene, a livello internazionale, un programma di compliance, sviluppato in conformità alle leggi e agli standard internazionali applicabili al settore farmaceutico.

I controlli e le procedure previste nel presente Modello 231, pertanto, integrano e si coordinano con le prescrizioni e le procedure già esistenti a livello di Gruppo, nonché con le attività, i piani operativi e di formazione espletati dalla funzione compliance, prevedendo altresì specifici protocolli di dialogo tra i due sistemi.

2.2. METODI E CRITERI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231.

Nella realizzazione del presente aggiornamento, la Società ha predisposto la versione definitiva del Modello 231 sulla base dei seguenti principi:

- la semplificazione documentale: la Società ha adottato un approccio teso alla semplificazione del documento denominato Parte Generale, preferendo rimandare ad allegati specifici ed intervenendo in maniera intensa direttamente sulle procedure di riferimento;
- il riallineamento delle analisi svolte per processi e per funzioni piuttosto che per reati: la Società ha optato per predisporre gli allegati non per reati ma per processi; ciò per permettere alle funzioni aziendali coinvolte di individuare le aree sensibili con maggiore chiarezza e per facilitare la creazione di flussi informativi e correlate verifiche dell'OdV coerentemente con l'analisi di base svolta per la predisposizione del Modello 231.

La Società ha inteso sfruttare l'occasione della predisposizione del Modello 231 per - da un lato - valorizzare le specificità aziendali conducendo risk assessment specifici sul business proprio di ogni azienda e - dall'altro - massimizzare le sinergie tra le diverse società facenti parte del Gruppo. Pertanto, la struttura del Modello 231, le parti documentali generali del Modello 231, le previsioni relative all'OdV, così come - ove possibile - i riferimenti al sistema di Gruppo sono stati sviluppati uniformemente per le società.

La Società ha pertanto basato la mappatura delle aree di rischio sui seguenti aspetti:

- identificazione delle attività oggetto di verifica;
- identificazione delle funzioni aziendale "owner" del processo, ossia delle funzioni sotto la cui responsabilità tali attività vengono condotte;
- individuazione della tipologia di reati da prevenire;
- previsione delle modalità con cui tali reati potrebbero essere commessi;

- analisi del grado di rischio della commissione dei reati evidenziati;
- analisi degli strumenti già esistenti nella Società per prevenire la commissione di tali reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati;
- elaborazione del grado di rischio residuale dell'attività.

La Società ha inoltre valutato, per ciascuna delle attività aziendali mappate, gli elementi di mitigazione dei rischi individuati, quali, ad esempio, l'esistenza di procedure, processi o prassi abituali ovvero la frequenza delle attività. La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è qui di seguito descritta.

La fase dedicata al "Risk Assessment finale" è stata caratterizzata dall'analisi in maggior dettaglio delle aree a rischio di potenziali irregolarità attraverso l'esame delle risposte fornite nei questionari di control & risk self assessment ed ha avuto l'obiettivo di:

- confermare e valutare le attività a rischio di reato; individuare per ciascuna delle attività mappate il relativo grado di rischio potenziale, il livello di controllo ed infine il rischio residuo;
- identificare i gaps e le aree di miglioramento (protocolli e procedure amministrative) per ciascuna attività a rischio, finalizzate alla prevenzione delle irregolarità;
- definire i gap sul sistema di controllo rispetto a ciascun elemento del modello organizzativo analizzato;
- definire ipotesi di miglioramento e raccomandazioni relative all'attuale sistema di controllo, nell'ottica di migliorarne l'efficacia rispetto alle disposizioni contenute nel Decreto.

In particolare, sono stati analizzati i risultati emersi a seguito delle interviste e questionari preliminari di autovalutazione dei rischi e dei controlli.

Per ciascuna attività sensibile individuata nella Fase di Risk Assessment preliminare "mappatura preliminare attività a rischio", il management è stato invitato ad esprimersi in merito al livello di rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal Decreto, e di adeguatezza del sistema di controllo in essere, e quindi al grado di rischio residuo.

Al fine di meglio specificare la metodologia ed i criteri seguiti, di seguito si riportano alcune informazioni di sintesi relative al processo di aggregazione ed elaborazione dei dati.

Il rischio potenziale connesso ad una determinata attività potenzialmente a rischio reato indica il livello di rischio associato all'attività stessa a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, una domanda del questionario che impatta sulla valutazione del rischio potenziale è:

"Come valuta il rischio potenziale di commettere illeciti con riferimento all'attività in oggetto (rispetto a leggi, regolamenti, standard e procedure aziendali, ecc.)?"

A titolo esemplificativo, non esaustivo, una domanda del questionario che impatta sulla valutazione del controllo è:

"È presente una procedura interna, un manuale o standard operativi e/o di controllo formalizzati che regolamentano l'attività in oggetto?"

È stato utilizzato un indicatore sintetico per valutare il sistema di controllo su ogni singola attività che consente di identificare, partendo dal valore di rischio potenziale, il rischio residuo, ossia il rischio che effettivamente caratterizza l'attività, prendendo in considerazione i controlli esistenti (per esempio: procedure operative, protocolli, coerenza delle operazioni; tracciabilità delle operazioni, controlli svolti,

effettività dei controlli, tracciabilità dei controlli, separazione delle funzioni, comunicazioni e reportistica, norme di comportamento).

La valutazione del livello del rischio è stata espressa attraverso la seguente tabella.

Rischio percepito			Controllo
Rischio alto			Controllo buono (alto)
Rischio medio			Controllo medio
Rischio basso			Controllo carente (basso)

La Società ha dunque predisposto un Modello 231 dal carattere dinamico, atto ad adeguarsi al mutevole contesto sociale e aziendale, in un'ottica di prevenzione del rischio di reato.

All'esito dell'analisi dei reati prospettati, sono state individuate diverse attività ritenute sensibili al rischio della commissione di reati della specie di quelli che il Modello 231 intende prevenire. Tali aree sensibili sono elencate e dettagliatamente analizzate nella Parte Speciale del presente Modello 231.

2.3. LE SUE FINALITÀ.

Il Modello 231 mira a predisporre un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretto a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Il Modello 231 si propone, inoltre, i seguenti obiettivi:

- individuare le attività a potenziale rischio di commissione dei reati di cui al Decreto e le regole che disciplinano tali attività;
- fornire un'effettiva informazione ai Destinatari (come definiti al paragrafo 2.4 qui di seguito) in relazione alle regole e procedure da osservare nello svolgimento delle attività a rischio e in merito alle conseguenze sanzionatorie in cui possono incorrere i Destinatari stessi e/o la Società in conseguenza di violazioni di norme di legge, regolamenti o disposizioni interne della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità e alla condanna da parte della Società di ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne della Società stessa e alle previsioni del Modello 231;
- diffondere una cultura del controllo e della gestione del rischio;
- implementare un'efficiente organizzazione della Società, assicurando in particolare (i) una chiara assegnazione dei poteri, (ii) trasparenza, tracciabilità e motivazione delle decisioni, (iii) controlli (preventivi e successivi) sulle attività a rischio, e (iv) correttezza e veridicità dell'informazione (interna ed esterna);
- attuare tempestivamente misure idonee in concreto a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività a rischio, assicurandone la conformità alla legge, ai regolamenti e alle disposizioni interne della Società ed eliminando, o almeno riducendo al minimo possibile, il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra la Società adotta e attua scelte regolamentari, organizzative e procedurali idonee a:

- garantire che tutte le risorse umane, ad ogni livello, siano assunte, dirette e formate secondo i principi e le previsioni del Modello 231 e del Codice di Condotta (come di seguito definito) e le disposizioni di legge applicabili, ivi inclusa la Legge n. 300 del 02.05.1970, meglio nota come Statuto dei Lavoratori;
- promuovere la collaborazione all'attuazione del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari (come definiti al paragrafo 2.4 qui di seguito), garantendo la tutela e la riservatezza dell'identità dei soggetti che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- assicurare che l'assegnazione di poteri, funzioni, compiti e responsabilità ai singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione di quest'ultima siano conformi ai principi di chiarezza, verificabilità e trasparenza e siano coerenti con l'attività concretamente condotta dalla Società.;
- confermare che la Società condanna e sanziona qualsiasi condotta che rappresenti un obiettivo superamento dei poteri, funzioni e compiti di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle disposizioni interne della Società;
- stabilire che la determinazione degli obiettivi della Società, in relazione a ciascun settore e livello organizzativo, sia conforme a criteri realistici e di realizzabilità oggettiva;
- rappresentare le attività svolte dalla Società, la sua organizzazione aziendale, i rapporti con le società del Gruppo, con le società controllate dalla Società o con altri enti in documenti veritieri e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone specificamente individuabili e costantemente aggiornati;
- attuare programmi di comunicazione, diffusione, formazione e aggiornamento, al fine di assicurare l'effettiva conoscenza del Modello 231 e del Codice di Condotta da parte di tutti i Destinatari (come definiti al paragrafo 2.4 qui di seguito);
- consentire l'uso di strumenti informatici e l'accesso a Internet esclusivamente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni interne della Società in materia.

2.4. I DESTINATARI.

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi delle Società. Le disposizioni del presente Modello 231 sono pertanto vincolanti, in pari modo, sui seguenti soggetti (“**Destinatari**”):

- l’OdV;
- i componenti degli organi sociali, ivi inclusi amministratori e sindaci;
- tutti i dipendenti, a prescindere dai ruoli e responsabilità organizzative rivestite, e dunque ivi inclusi dirigenti, preposti e lavoratori;
- collaboratori esterni che operano continuativamente nell’interesse della Società a cui sono legati da vincolo di controllo e coordinamento la cui osservanza costituisce obbligazione essenziale del rapporto contrattuale con la Società.

I soggetti esterni alla Società (quali consulenti, fornitori, distributori e partner commerciali), poiché estranei alla struttura organizzativa della Società e non sottoposti al potere direttivo della stessa, sono destinatari del Modello 231 nei limiti del Codice di Condotta (di cui al paragrafo 4 qui di seguito) e delle policy e procedure loro eventualmente applicabili a seconda delle specificità del rapporto contrattuale. A tal riguardo, è necessario che i contratti conclusi con tali soggetti terzi espressamente (i) richiedano che tali soggetti terzi agiscano nel rispetto del Codice di Condotta (di cui al paragrafo 4 qui di seguito) e delle eventuali procedure loro applicabili (di cui devono conoscere il contenuto), e (ii) qualifichino eventuali inadempimenti a detto obbligo come grave violazione del rapporto contrattuale e causa di risoluzione del contratto, come previsto nel Sistema Sanzionatorio.

Si nota, infine, che le società controllate (italiane e estere) sono tenute ad adottare un proprio modello di organizzazione e gestione. Le società controllate devono, pertanto, dotarsi di sistemi preventivi idonei ad evitare la commissione di reati, secondo quanto previsto dalle legislazioni dei paesi in cui esse operano. Le rilevanti funzioni di vigilanza e controllo devono nondimeno relazionarsi, in via sistematica, con l'OdV.

3. IL MODELLO 231 DELLA SOCIETÀ E I SUOI ELEMENTI COSTITUTIVI.

Alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, il Modello 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure e persone con ruoli assegnati dal Modello 231 stesso) è costituito dai seguenti elementi:

- Codice di Condotta (di cui al paragrafo 4 qui di seguito);
- OdV della Società con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello 231 e, in generale, al funzionamento e all'aggiornamento del Modello stesso;
- sistema del controllo interno e delle procedure aziendali;
- sanzioni in caso di inosservanza del Modello 231.

In particolare, la parte documentale del Modello 231 della Società è così suddivisa:

Parte generale:	documento illustrativo degli elementi fondamentali della disciplina, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello 231, della struttura del Modello 231 e dei suoi elementi principali, quali, tra testo e allegati, l'OdV ed il sistema disciplinare.
Parte speciale:	documento illustrativo della struttura e dell'attività aziendale, dei reati rilevanti ai fini del Decreto, dei principi generali di comportamento nonché, funzione per funzione, delle attività sensibili alla commissione dei reati rilevanti con indicazione delle modalità di presidio e prevenzione.

Il Modello è altresì completato come sopra evidenziato dal Codice di Condotta (di cui al par. 4).

4. IL CODICE DI CONDOTTA.

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, il Gruppo ha da tempo avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione in un Codice di Condotta di Jazz Pharmaceuticals ("**Codice di Condotta**").

Il Codice di Condotta individua i principi generali cui deve inderogabilmente ispirarsi la condotta dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei dipendenti e di tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con le società del Gruppo. Tutti i nuovi assunti ricevono un training sul Codice di Condotta non appena entrano in azienda, poi periodicamente il training viene rifatto per tutti i dipendenti. Il Codice di condotta si trova sia nell'area intranet aziendale Jazz Central, e sia sul sito internet www.jazzpharma.com.

La Società ha ritenuto opportuno adottare il Codice di Condotta quale proprio codice etico a valere anche ai sensi del Decreto, preferendo mantenere chiarezza e semplicità nella comunicazione nei confronti dei propri dipendenti e dei soggetti terzi dei principi cui la Società ed il Gruppo si ispirano nello svolgimento della propria attività commerciale.

È fatta salva la responsabilità dell'amministratore delegato di inserire, ove necessario, specifiche clausole nei contratti che regolamentino il rapporto tra la Società e soggetti terzi alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto. Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice di Condotta, devono essere tempestivamente discussi con il *compliance officer*.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice di Condotta o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione al proprio responsabile diretto, all'OdV e/o al *compliance officer*. Questi ultimi verificheranno congiuntamente la segnalazione. L'inosservanza dei

principi e delle regole di condotta contenute nel presente Modello 231 comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Sanzionatorio aziendale previsto dal Modello 231.

L'osservanza del Codice di Condotta da parte dei Destinatari si completa con la richiesta da parte della Società che i propri partner (quali collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti e mandatari) si conformino ai principi di cui al Codice di Condotta stesso. In caso di inadempimento, troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello 231.

5. L'OdV.

L'OdV è quell'organo che, come indicato dal Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dal CdA.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**All. 2** al presente documento.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING).

Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 disciplina la protezione delle persone (dipendenti, ex dipendenti, collaboratori o terzi in genere) che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della P.A. ovvero di un ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Tale disciplina trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato - sulla base di determinate condizioni e a prescindere dall'adozione o meno del "Modello 231" - ed è entrata in vigore dal 15.07.2023, derivandone che con decorrenza da tale data il datore di lavoro è tenuto ad istituire un sistema di segnalazione interno rispettoso dei requisiti previsti dalla normativa in questione. Trattasi di una disciplina che assume un considerevole rilievo nell'ottica della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, atteso che gli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 24/2023 riguardano anche le segnalazioni che hanno ad oggetto condotte rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello 231 e che - in generale - le segnalazioni rappresentano il principale strumento a disposizione dell'OdV per prendere conoscenza di eventuali azioni o omissioni potenzialmente foriere di responsabilità amministrativa per la Società.

In particolare, il D.Lgs. n. 24/2023 impone alla Società - a pena di sanzioni pecuniarie comprese tra € 10.000,00 e 50.000,00 - di istituire una procedura di segnalazione idonea a proteggere il segnalante dalle ritorsioni (licenziamento, sospensione o misure equivalenti; mutamento di funzioni; mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi) strutturata con 2 distinte modalità di segnalazione: 1) scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online); 2) orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta). Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della P.A. o dell'ente privato di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo (concetto molto ampio, in quanto include non solo i dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente come ad esempio consulenti, volontari, stagisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo), e che consistono in: *i*) Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello 231; *ii*) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali relativi a determinati settori (tra cui appalti pubblici; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; Atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società). Inoltre, possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico della Società che non rientrano negli illeciti di cui al D.Lgs. n. 24/2023 sopra indicati.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede (al momento della segnalazione, è necessario che l'autore avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni fornite fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023), in quanto resta impregiudicata la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato. Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del segnalante e dei soggetti collegati: *i*) divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione; *ii*) nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

In conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023 la Società ha adottato una procedura "Whistleblowing" che prevede, oltre al confronto "di persona" con il Ricevente, anche altre modalità di segnalazione, tra cui quella consistente nella presentazione della segnalazione tramite il sito Web istituzionale ovvero tramite la hotline.

Al ricevimento della Segnalazione, il Ricevente, dopo aver rilasciato al Segnalante un avviso di ricevimento, svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa al fine di valutarne la rilevanza. Qualora il Ricevente ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 o dalla Procedura stessa (ad esempio, manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto; contenuto generico della segnalazione; documentazione non adeguata o inconferente) procede all'archiviazione della stessa fornendo motivazione scritta. In caso contrario, il Ricevente procederà a svolgere le opportune indagini interne, con facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al segnalante nonché al presunto autore della violazione.

Laddove venga accertata la commissione di una violazione, il Ricevente - con riferimento alle Segnalazioni inerenti il Decreto - potrà: *i*) procedere - anche coinvolgendo l'OdV - all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della violazione; *ii*) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Il segnalante in buona fede non può andare incontro a ritorsioni in quanto vietati dalla Società e dal D.Lgs. n. 24/2023, fermo restando che, in ogni caso, atti ritorsivi eventualmente adottati nei suoi confronti sono giuridicamente nulli.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32 par. 4 del GDPR e dell'art. 2 *quaterdecies* del Codice della Privacy.

Le Segnalazioni sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

L'inosservanza dei principi contenuti nella procedura Whistleblowing adottata dalla Società comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale in base alle specifiche modalità ivi previste.

Sul sito istituzionale del Gruppo (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/19239/index.html>), la Società ha provveduto, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023, a fornire dettagliate informazioni riguardanti la procedura Whistleblowing adottata e le modalità delle segnalazioni ivi previste, in maniera tale da rendere tali informazioni facilmente accessibili anche per i soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO.

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice di Condotta, del Modello 231 e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello 231, anche se giustificata dal perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da fatto illecito e, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Al. 3** al presente documento) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri o procedure previste dal presente Modello 231.

Ove venga provata la commissione di taluno dei reati di cui al Decreto da parte di uno dei Destinatari, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento del danno subito.

8. L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO.

8.1. L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO: I COMPITI E LE RESPONSABILITÀ.

Ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, il Modello 231 è un “atto di emanazione dell'organo dirigente”. La sua approvazione, le sue successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono dunque di competenza del CdA, tenuto conto delle indicazioni dell'OdV. Si sottolinea, nondimeno, che tutta l'organizzazione aziendale deve concorrere nella piena implementazione del Modello 231; è in tal senso che l'azienda intende definire compiti e responsabilità dei diversi attori aziendali in questo processo.

8.1.1 IL CDA.

Il CdA della Società deve dimostrare la propria leadership e il proprio impegno in relazione al Modello 231 (il cd. “tone at the top”); in particolare, deve:

- approvare il Modello 231 e il Codice di Condotta;
- ricevere ed esaminare, a intervalli pianificati, le informazioni relative al contenuto e al funzionamento del Modello 231;
- garantire che siano ripartite e assegnate adeguate risorse necessarie per l'efficace funzionamento del Modello 231;
- vigilare ragionevolmente sull'attuazione, da parte degli amministratori che dirigono e controllano la Società al più alto livello (ossia tutti i primi riporti dell'amministratore delegato nonché i responsabili di funzioni - di seguito, “**Key Officer**”), del Modello 231 e sull'efficacia di esso;
- modificare, rivedere periodicamente (conservando prova documentale degli esiti delle revisioni) e aggiornare il Modello 231.

Il CdA ha inoltre - come i Key Officer, i dipendenti e ogni Destinatario - la responsabilità di comprendere, rispettare e applicare i principi e le previsioni del Modello 231.

8.1.2. I COMPITI DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI AZIENDALI.

I responsabili delle funzioni aziendali hanno la responsabilità generale dell'attuazione e del rispetto del Modello 231; gli stessi devono, tra gli altri, garantire che le responsabilità e i poteri relativi alle diverse funzioni siano assegnati e comunicati all'interno, e attraverso tutti i livelli, della Società.

I responsabili delle funzioni aziendali hanno inoltre - come il CdA, i dipendenti e ogni Destinatario - la responsabilità di comprendere, rispettare e applicare i principi e le previsioni del Modello 231.

I responsabili delle funzioni aziendali devono altresì dimostrare leadership e impegno in relazione al Modello 231; in particolare, devono:

- garantire che il Modello 231 sia adottato e attuato, per far fronte in modo adeguato ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto;
- assicurare che i principi e le previsioni del Modello 231 diventino parte integrante dei processi aziendali;
- impiegare risorse adeguate all'efficace funzionamento del Modello 231;
- assicurare che sia svolta attività di informazione relativa al Modello 231 sia all'interno che all'esterno della Società;
- comunicare all'interno della Società l'importanza di attenersi ai principi e alle previsioni del Modello 231 per un'efficace applicazione dello stesso;
- assicurarsi che il Modello 231 sia opportunamente predisposto per permettere il raggiungimento degli obiettivi dallo stesso individuati;
- dirigere e supportare i dipendenti nell'implementare e applicare il Modello 231 in modo efficace;

- promuovere la cultura in materia di Modello 231 all'interno della Società;
- promuovere un miglioramento continuo del Modello 231;
- sostenere gli altri soggetti con funzioni di gestione rilevanti nel prevenire e rilevare condotte a rischio, nei limiti delle loro competenze;
- incoraggiare l'uso di procedure di segnalazione di carenze e/o violazioni del Modello 231, sia sospette che attuali;
- garantire che nessuno subisca ritorsioni, né sia oggetto di azioni discriminatorie o disciplinari (i) per aver effettuato segnalazioni in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione della sussistenza di violazioni attuali o sospette del Modello 231, o (ii) per aver rifiutato di commettere violazioni dello stesso, anche qualora tale rifiuto possa comportare la perdita di un'occasione commerciale per la Società;
- riferire periodicamente all'OdV, in merito al contenuto e al funzionamento del Modello 231 e a eventuali segnalazioni di commissione dei reati Decreto;
- su richiesta del CdA, revisionare periodicamente il Modello 231 per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, avendo in particolare riguardo a (i) possibili cambiamenti inerenti a fattori esterni e interni rilevanti per il Modello 231; (ii) informazioni sull'attuazione del Modello 231 relative, tra gli altri, a sviluppi in tema di non conformità e azioni correttive, esiti delle attività di monitoraggio e audit, segnalazioni, investigazioni, natura ed entità dei rischi; (iii) efficacia delle azioni intraprese per far fronte ai rischi incorsi; (iv) opportunità di miglioramento continuo del Modello 231;
- includere, negli esiti dell'attività di revisione, decisioni relative a opportunità di miglioramento continuo e necessità di modifiche del Modello 231;
- riferire all'OdV una sintesi degli esiti della suddetta attività di revisione;
- conservare prova documentale degli esiti delle revisioni.

8.2. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE.

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, la Società mira a estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

8.2.1. LA COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE.

In sede di adozione del Modello 231 ed in ogni caso di sua modifica o aggiornamento, l'amministratore delegato o le deputate funzioni aziendali, invieranno una comunicazione formale in cui dare atto:

- dell'avvenuta adozione del Modello 231 con la specifica della data di adozione dello stesso da parte del consiglio di amministrazione;
- dell'indicazione del percorso da seguire per poter consultare il Modello 231, accessibile a tutto il personale;

- dei nominativi dei componenti dell'OdV;
- dell'indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV sui cui è possibile inviare segnalazioni di non osservanza del modello e altre comunicazioni utili all'attività dello stesso.

La comunicazione sarà inviata ai seguenti soggetti:

- membri degli organi sociali;
- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza;
- dirigenti;
- personale presente in organigramma;
- soggetti con poteri di firma conferiti con delibera del CdA o con delega conferita dalla società di appartenenza.

L'avvenuta consegna della comunicazione in oggetto dovrà essere certificata tramite apposita sottoscrizione di un modulo che dovrà essere archiviato a cura della deputata funzione aziendale.

I principi e le previsioni del Modello 231 e del Codice di Condotta sono portati a conoscenza di tutti i soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali, a titolo esemplificativo, collaboratori esterni e partner commerciali). Tali soggetti devono impegnarsi ad osservare, in ogni tempo, la legge, il Modello 231 e il Codice di Condotta. A tal fine, i contratti conclusi dalla Società con soggetti terzi devono includere clausole idonee ad impegnare le controparti contrattuali a rispettare i principi di cui al Modello 231 (per la parte di competenza) e al Codice di Condotta e i rimedi in caso di inosservanza della clausola.

8.2.2. LA FORMAZIONE.

Inoltre, la Società, a seguito dell'approvazione del Modello 231 da parte del consiglio di amministrazione, organizzerà specifici corsi di formazione al fine di agevolarne la comprensione.

I corsi saranno rivolti a tutto il personale, ai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale ed ai componenti dell'OdV, al personale presente in organigramma, nonché ai soggetti con poteri di firma in nome e per conto della Società. I temi trattati saranno gli stessi; si diversificheranno solo per il grado di approfondimento, a seconda della posizione e del ruolo ricoperto dai partecipanti.

Al termine di ogni sessione formativa, ciascun partecipante dovrà firmare un modulo di attestazione della presenza al corso e compilare obbligatoriamente un questionario di valutazione riportante domande relative alle materie trattate. Nel caso in cui il risultato del questionario non risultasse soddisfacente, il singolo discente sarà obbligato a ripetere il corso.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono essere erogate anche a distanza e mediante l'uso di strumenti informatici.

Tutto il materiale utilizzato nei corsi di formazione (quale, a titolo esemplificativo, materiale didattico, questionari, moduli di presenza) sarà archiviato e conservato a cura della deputata funzione aziendale con copia all'OdV.

Ai nuovi dipendenti:

- dovrà essere consegnata, o inviata via mail, all'atto dell'assunzione, la comunicazione di cui sopra, che dovrà essere sottoscritta dal neo assunto (oppure se inviata via mail rispondere con "letto e compreso") quale dichiarazione di conoscenza ed impegno ad osservare i principi espressi nel Modello 231 della Società;

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano su base continuativa con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (quali, a titolo esemplificativo, partner commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni comunque denominati).

A tal fine, la Società valuterà, congiuntamente all'OdV, le modalità più opportune ed il contenuto della relativa formazione in relazione alla natura contrattuale che lega tali soggetti terzi alla Società.

9. ADEGUAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. a) del Decreto, il Modello è un “atto di emanazione dell'organo dirigente”. La sua approvazione, le sue successive modifiche e integrazioni, con le eccezioni di seguito specificate, sono di competenza del CdA, tenuto conto delle indicazioni dell'OdV.

In particolare, l'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello 231 relativamente all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Al fine di garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello 231, esso deve essere tempestivamente aggiornato su proposta, o comunque previo parere, dell'OdV, qualora:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati rilevanti;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello 231 sulla base delle segnalazioni pervenute all'OdV o ad altre funzioni aziendali.

Le modifiche e gli aggiornamenti del Codice di Condotta e delle policy di Gruppo sono di competenza degli organi di vertice del Gruppo e sono direttamente dalla Società, che ne dà adeguata comunicazione e informativa ai soggetti cui lo stesso è applicabile.

Le modifiche e gli aggiornamenti della Parte Generale e delle Parti Speciali sono riservate al consiglio di amministrazione, su segnalazione dell'OdV o, comunque, sentito tale organismo.

Le modifiche e gli aggiornamenti delle policy e procedure interne della Società sono di competenza dell'amministratore delegato o della funzione all'uopo delegata, previa consultazione dell'OdV.

Le modifiche e gli aggiornamenti dell'elenco dei reati rilevanti sono curate dalla funzione aziendale deputata su indicazione dell'OdV.

Allegati alla Parte Generale del Modello 231

- 1 Elenco dei reati “presupposto” previsti dal Decreto e successive modifiche
- 2 OdV
- 3 Sistema Sanzionatorio