

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Documento approvato in data 24 giugno 2020

## INDICE

<b>PREMESSA E DEFINIZIONI</b>	4
<b>PARTE GENERALE</b>	8
<b>SEZIONE I</b>	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	8
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	8
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente	8
1.3 Le sanzioni	10
1.4 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	11
<b>SEZIONE II</b>	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PTC THERAPEUTICS ITALY S.R.L.	13
2.1 Descrizione della Società	13
2.2 Finalità e struttura del Modello	13
2.3 Approccio metodologico seguito nella predisposizione del Modello	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza	19
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
3.4 Informativa periodica nei confronti degli Organi Sociali	22
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	25
4.1 Comunicazione e formazione del Personale	25
4.2 Informativa ai Collaboratori Esterni	26
5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	27
5.1 Aspetti generali	27
5.2 Sanzioni per i Dipendenti e Dirigenti	28

5.3	Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società	29
5.4	Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza	30
5.5	Sanzioni nei confronti dei componenti degli Organi Sociali	30
6.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	31
	<b>PARTE SPECIALE</b>	<b>33</b>

**OMISSIS**

## PREMESSA E DEFINIZIONI

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) adottato da PTC Therapeutics Italy S.r.l. (di seguito anche solo “**PTC**” o la “**Società**”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

All’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello sono tenuti in primo luogo i componenti degli organi sociali, i dirigenti, nonché i dipendenti della Società. Il Modello o sue parti possono trovare inoltre applicazione anche a soggetti legati alla Società da rapporti di lavoro non subordinato, sulla base di apposite clausole contrattuali previste dai contratti che regolano i relativi rapporti.

Il presente documento si compone di:

- 1) una **Parte Generale**, che si articola: (i) nella **Sezione I** a carattere generale, volta a illustrare la funzione e i principi del Modello, nonché i contenuti del D. Lgs. n. 231/2001; e (ii) nella **Sezione II**, che illustra e definisce adozione e contenuti del Modello ed in particolare la metodologia seguita nella predisposizione del Modello, le caratteristiche e il funzionamento dell’organismo di vigilanza, i flussi informativi all’interno della Società, l’attività di formazione e di informazione relativa al Modello, nonché le linee guida del sistema disciplinare;
- 2) una **Parte Speciale** nella quale sono indicati i “protocolli di controllo” che devono essere osservati al fine di eliminare o, almeno, ridurre ad un livello accettabile il rischio di comportamenti integranti uno dei reati la cui commissione può comportare l’applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (i “**Reati Presupposto**”).

Il Modello è infine corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato n. 1: Elenco Reati Presupposto.

La Società – anche per il tramite dell’organismo di vigilanza di cui al successivo capitolo 3 – sottopone il presente Modello a monitoraggio periodico, al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare la normativa rilevante, nonché l’organizzazione o l’attività della Società stessa.

Nel Modello i termini e le espressioni di seguito elencati, quando riportati in maiuscolo, hanno il seguente significato:

- a) **Allegato**: un allegato del Modello;
- b) **Amministratore**: la persona alla quale è affidata, eventualmente anche assieme ad altre, l’amministrazione della Società;
- c) **Attività Sensibile**: un’attività nel cui ambito può essere commesso un Reato Presupposto o che può essere strumentale alla commissione di un Reato Presupposto, così come meglio specificato nella Parte Speciale;
- d) **Black List**: la lista degli Stati che non hanno norme adeguate contro il riciclaggio di denaro sporco e i flussi sospetti predisposta dalla Direzione Legale, tenuto conto delle indicazioni delle autorità nazionali competenti (Unità di Informazione Finanziaria);
- e) **CCNL**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società;

- f) **Codice dell'Ambiente:** il decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, contenente norme in materia ambientale;
- g) **Codice di Condotta:** il codice di condotta adottato dalla Società;
- h) **Collaboratore:** una persona fisica che, pur non essendo dipendente della Società, è direttamente soggetto – in base al rapporto contrattuale in essere con quest'ultima – alle direttive organizzative di massima della Società stessa;
- i) **Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori;
- j) **Consiglio di Amministrazione:** laddove nominato, il consiglio di amministrazione della Società;
- k) **Consulente:** il soggetto che agisce in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale e/o di lavoro autonomo;
- l) **Destinatari:** i componenti degli Organi Sociali e il Personale;
- m) **Dipendente:** un collaboratore della Società avente un rapporto di lavoro subordinato ex articolo 2094 c.c. con la Società stessa;
- n) **Direzione:** una direzione della Società;
- o) **Dirigente:** un collaboratore della Società avente un rapporto di lavoro subordinato con la Società stessa che preveda l'inquadramento della categoria dei dirigenti;
- p) **Dispositivo Aziendale:** un *personal computer*, telefono cellulare, *smartphone* o altro dispositivo di proprietà della Società che consente la connessione a sistemi informatici e telematici;
- q) **Disposizioni Aziendali:** le previsioni del Modello, delle Policy di Gruppo, delle Procedure e delle Istruzioni Operative tempo per tempo vigenti;
- r) **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- s) **Ente/i:** i soggetti sottoposti alla disciplina ex D. Lgs. n. 231/2001, vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, nonché le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, ad esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- t) **Ente Pubblico:** un ente che appartiene alla Pubblica Amministrazione o un ente che, pur non facendo parte della Pubblica Amministrazione, svolge funzioni pubbliche o servizi di interesse pubblico, allorché l'attività posta in essere dalla Società con tale ente riguarda tali funzioni o servizi;
- u) **Fornitore:** un fornitore di beni e servizi non professionali della Società che non rientra nella definizione di Partner;
- v) **Gruppo:** l'insieme delle società che sono controllate, direttamente o indirettamente, da PTC Therapeutics Inc. (USA);
- w) **Incaricato di Pubblico Servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, per tale intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale;
- x) **Istruzioni Operative:** le istruzioni operative, anche sotto forma di circolari interne o ordini di servizio, emanate dalla Società in attuazione del Modello o delle Procedure;
- y) **Linee Guida Confindustria:** le linee guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate nel marzo 2002 e successivamente modificate;
- z) **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- aa) **Normativa in tema di Whistleblowing:** la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", e sue successive modificazioni ed integrazioni;

- bb) **Organo Amministrativo:** l'Amministratore Unico o, nel caso in cui l'amministrazione sia affidata a più persone, gli Amministratori;
- cc) **Organo di Controllo:** l'organo di controllo nominato dalla Società ai sensi dell'articolo 2403 ss.;
- dd) **Organi Sociali:** l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo;
- ee) **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento;
- ff) **Parte Correlata:** la persona fisica o giuridica che è definita "parte correlata" dai principi contabili internazionali adottati dall'Unione europea secondo la procedura di cui all'articolo 6 del Regolamento (CE) n. 1606/2002;
- gg) **Partner:** la controparte contrattuale della Società ovvero il soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione qualificata contrattualmente regolata (ex.: associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);
- hh) **Personale:** i Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori;
- ii) **Policy di Gruppo:** una *policy* adottata dal Gruppo e le cui disposizioni trovano applicazione, in tutto o in parte, alla Società;
- jj) **Procedura:** una procedura prevista dal Modello o adottata dalla Società al fine di dare attuazione alle disposizioni del Modello;
- kk) **Processo Sensibile:** il processo aziendale nel cui ambito può essere commesso un Reato Presupposto o possono essere svolte attività o poste in essere condotte strumentali alla commissione di un Reato Presupposto;
- ll) **Protocollo:** un protocollo previsto dal Modello o adottato dalla Società al fine di dare attuazione alle disposizioni del Modello;
- mm) **Pubblica Amministrazione** (o anche solo "P.A."): se non diversamente stabilito, tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;
- nn) **Pubblico Ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi;
- oo) **Reati Presupposto:** le fattispecie di reato alle quali si applicano le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- pp) **Responsabile Interno:** la persona che ha il compito di fungere da soggetto referente all'interno della Società con riferimento ad una o più attività poste in essere con enti della P.A., Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio per conto della Società stessa;
- qq) **Revisore:** il soggetto incaricato della revisione legale conti nel caso in cui tale incarico non sia già conferito all'Organo di Controllo;
- rr) **Società:** PTC Therapeutics Italy S.r.l., società iscritta nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio Industria e Artigianato di Milano (codice fiscale e numero di iscrizione: 08775940961);
- ss) **Soggetto Apicale:** una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;

- tt) **Soggetto Sottoposto:** una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale;
- uu) **Soggetto Terzo Rilevante:** un Collaboratore Esterno che, in forza di apposite clausole contrattuali, è vincolato al rispetto del Modello o di sue parti;
- vv) **Statuto:** lo statuto della Società;
- ww) **Terza Parte:** qualsiasi persona fisica, entità, società di persone o organizzazione che non faccia parte della Società ma che fornisca a quest'ultima un prodotto o un servizio.

I termini sopra definiti al singolare comprendono, laddove il contesto della frase lo richieda, anche i plurali e viceversa.

## PARTE GENERALE

### SEZIONE I

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

##### 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell’ordinamento italiano un peculiare **regime di responsabilità a carico degli Enti** per una serie di reati (i **Reati Presupposto**) commessi, nell’interesse o vantaggio degli Enti stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano 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 fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente medesimo; o
- (ii) da persone fisiche soggette alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale, si **cumula** a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del Reato Presupposto anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto Legislativo si configura, al ricorrere di determinate condizioni, anche in relazione a Reati Presupposto commessi all’estero.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’Ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti, che consentono di collegare oggettivamente un Reato Presupposto all’Ente, il legislatore impone l’accertamento della colpevolezza dell’Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza volte a prevenire lo specifico rischio di commissione del reato.

##### 1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE

Nella sua stesura originaria il Decreto Legislativo prevedeva come Reati Presupposto solo alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25). Per effetto di vari provvedimenti normativi successivi vi sono state non solo integrazioni e modifiche relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione che rilevano ai fini dell’applicazione del Decreto Legislativo, ma anche un significativo ampliamento del “catalogo” dei Reati Presupposto, il quale ricomprende ora:

- a) **delitti informatici e di trattamento illecito di dati** (articolo 24-*bis* del Decreto Legislativo);
- b) **delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-*ter* del Decreto Legislativo);
- c) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (articolo 25-*bis* del Decreto Legislativo);
- d) **delitti contro l’industria e il commercio** (articolo 25-*bis.1* del Decreto Legislativo);
- e) **reati societari** (articolo 25-*ter* del Decreto Legislativo);



- f) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (articolo 25-*quater* del Decreto Legislativo);
- g) **delitto di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-*quater*.1 del Decreto Legislativo);
- h) **delitti contro la personalità individuale** (articolo 25-*quinqies* del Decreto Legislativo);
- i) **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (articolo 25-*sexies* del Decreto Legislativo);
- j) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (articolo 25-*septies* del Decreto Legislativo);
- k) **delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio** (articolo 25-*octies* del Decreto Legislativo);
- l) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (articolo 25-*novies* del Decreto Legislativo);
- m) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo 25-*decies* del Decreto Legislativo);
- n) **reati ambientali** (articolo 25-*undecies* del Decreto Legislativo);
- o) **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (articolo 25-*duodecies* del Decreto Legislativo);
- p) **reati di razzismo e xenofobia** (articolo 25-*terdecies* del Decreto Legislativo);
- q) **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (articolo 25-*quaterdecies* del Decreto Legislativo);
- r) **reati tributari** (articolo 25-*quinquiesdecies* del Decreto Legislativo);
- s) **reati transnazionali** richiamati dall'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146<sup>1</sup>.

Ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo, inoltre, all'Ente nei confronti del quale vi è stata applicazione di una sanzione o una misura cautelare interdittiva ai sensi del Decreto Legislativo è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria, la confisca del profitto e, se ha tratto un profitto rilevante, anche le sanzioni interdittive previste dal Decreto Legislativo, nel caso in cui vi sia stata una trasgressione degli obblighi o dei divieti inerenti alle sanzioni o misure cautelari in precedenza applicate all'Ente e tale trasgressione è stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

### 1.3 LE SANZIONI

L'ampliamento della responsabilità anche agli Enti mira a coinvolgere, nella punizione di numerosi illeciti penali, anche i soggetti giuridici, diversi dalle persone fisiche, nel cui interesse il Reato Presupposto è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio.

Le sanzioni a carico degli Enti, contemplate dall'articolo 9 del Decreto Legislativo, sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

---

<sup>1</sup> L'articolo 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9, recante "Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini", stabilisce inoltre che gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva sono responsabili, in conformità al Decreto Legislativo, "per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-*quater* del codice penale, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone:

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

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile ed è determinata secondo il “sistema delle quote”, variabili a seconda del Reato Presupposto, da un minimo (che non può essere inferiore a cento) ad un massimo (che non può essere superiore a mille). Il valore unitario della quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00, per cui la sanzione pecuniaria è - salvo casi particolari - non inferiore a € 25.822,00 e non superiore a € 1.549.371,00.

Per la determinazione della sanzione pecuniaria il giudice deve tener conto di diversi fattori e più precisamente: (i) della gravità del fatto, (ii) del grado di responsabilità dell’Ente, (iii) dell’attività eventualmente svolta per attenuare le conseguenze del Reato Presupposto o per evitare la reiterazione degli illeciti e (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano, se non diversamente disposto, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e soltanto in relazione ai Reati Presupposto per i quali sono espressamente previste, allorché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, quando l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- b) il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- c) vi è stata reiterazione dell’illecito<sup>2</sup>.

Le sanzioni interdittive sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Quando nei confronti dell’Ente viene applicata una sanzione interdittiva il giudice può disporre anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta, nei confronti dell’Ente, a confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti comunque salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Le sanzioni interdittive non possono comunque essere applicate quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l’Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l’Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

<sup>3</sup> Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

#### 1.4 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'articolo 6 del Decreto Legislativo prevede che in caso di Reato Presupposto commesso da un Soggetto Apicale l'Ente non risponde dell'illecito se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"<sup>4</sup>, provando altresì che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

In base a quanto previsto dal Decreto Legislativo, affinché non si abbia responsabilità in capo all'Ente il modello deve inoltre:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da Soggetti Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e che prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

---

<sup>4</sup> Lo stesso Decreto Legislativo prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Il Modello è stato costruito e definito tenendo conto di quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria.

Anche in questa eventualità la mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio – non costituisce misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che lo stesso sia anche efficacemente attuato. La condizione dell'efficace attuazione, a norma dell'articolo 7, comma 4, del Decreto Legislativo, richiede:

- a) una **verifica periodica** e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## SEZIONE II

### **2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PTC THERAPEUTICS ITALY S.R.L.**

#### **2.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

PTC Therapeutics Italy S.r.l. è stata costituita in data 18 settembre 2014 ed è iscritta nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio Industria e Artigianato di Milano (codice fiscale e numero di iscrizione: 08775940961).

La Società ha ad oggetto le seguenti attività, che potranno essere svolte sia in Italia sia all'estero:

- distribuzione, promozione, sviluppo, vendita, gestione, stoccaggio e commercializzazione in qualsiasi forma, di prodotti farmaceutici, composti chimici, sostanze medicinali, specialità farmaceutiche e altri prodotti medicali correlati ai precedenti, così come di dispositivi e strumenti medici;
- prestazione di servizi di assistenza, consulenza, supporto o distribuzione in favore di ciascuna società o entità che fa parte o farà parte del medesimo gruppo della Società, ossia il gruppo composto da ciascuna società direttamente o indirettamente controllante, controllata o sottoposta a controllo comune con la società ai sensi dell'art. 2359, comma 1 e 2, cod. civ., o comunque collegata alla Società ai sensi dell'art. 2359, comma 3 cod. civ. (il gruppo), nonché la promozione delle attività di queste ultime;
- fornire servizi amministrativi, tecnici, economici o altri servizi a ciascuna società che fa parte o farà parte del gruppo;
- prestare supporto finanziario, anche tramite mutui, prestiti o garanzie, ad altre società che fanno parte del o che faranno parte del gruppo, con il rispetto dei limiti previsti dalla legge. Quanto precede, fermo restando che, in ogni caso, la società non raccoglierà risparmio dal pubblico o concederà credito al pubblico ai sensi del decreto legislativo 385/1993 come di volta in volta modificato, o svolgerà alcuna attività di investimento riservata, ai sensi del decreto legislativo 58/1998, come di volta in volta modificato;
- acquistare, fornire, gestire e disporre di beni mobili o immobili, materiali o immateriali, inclusi brevetti, marchi, licenze, permessi ed altri diritti di proprietà intellettuale o industriale.

La Società può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie (non nei confronti del pubblico), mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La Società, per la realizzazione degli scopi sociali anzidetti, potrà assumere partecipazioni in altre società costituite o da costituire aventi oggetto affine o connesso al proprio.

#### **2.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO**

La Società ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento aziendali già in vigore nella Società, dotandosi di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali con particolare riferimento alla prevenzione dei Reati Presupposto.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo ed in particolare degli articoli 6 e 7, unitamente all'emanazione del Codice di Condotta, è stata infatti assunta anche nella convinzione che tale iniziativa possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari e dei Soggetti Terzi Rilevanti, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, **adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.**

Più in particolare, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale e di prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la **consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni** non solo nei propri confronti, ma anche in capo alla Società;
- c) informare i Destinatari ed i Soggetti Terzi Rilevanti che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello al cui rispetto sono tenuti comporterà **l'applicazione di apposite sanzioni e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale;**
- d) ribadire che **la Società non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- e) consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di **intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei Reati**, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi.

Il Modello predisposto dalla Società è volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire e composto in particolare da:

- il Codice di Condotta, che individua i valori primari cui la Società intende conformarsi e fissa quindi le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, che garantisca una organica attribuzione dei compiti ed un adeguato livello di segregazione delle funzioni;
- procedure formalizzate ed aventi la finalità di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare relativamente ai processi a rischio, prevedendo opportuni punti di controllo, nonché la separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali nell'ambito di tali processi;
- una chiara attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali;

- presidi di controllo, relativi in primo luogo alla potenziale commissione di Reati Presupposto, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Il Modello riconosce inoltre la centralità che riveste sia una capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata comunicazione ai Destinatari - anche mediante il sito *internet* aziendale - del Modello e degli elementi che lo compongono, sia una costante attività di formazione sul contenuto del Decreto Legislativo, sulle sue modifiche e applicazioni giurisprudenziali, nonché sui contenuti del Modello.

### 2.3 APPROCCIO METODOLOGICO SEGUITO NELLA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

La Società, tenuto conto sia della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, sia delle Linee Guida Confindustria, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) **individuazione (mappatura) delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile - in via astratta - la realizzazione di Reati Presupposto o di comportamenti che possono essere funzionali alla commissione di tali reati;
- b) **gap analysis**, nell'ambito della quale sono stati confrontati i sistemi di controllo esistenti nella Società, a presidio delle Attività Sensibili, con i requisiti organizzativi richiesti dal Decreto Legislativo, al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Laddove sono state identificate Attività Sensibili non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare gli interventi più idonei a prevenire in concreto i rischi stessi;
- c) **predisposizione di un sistema integrato di controllo.**

Per quanto concerne l'individuazione delle aree a rischio, in conformità alle indicazioni contenute nel Decreto Legislativo ed in particolare dell'articolo 6, comma 2, lettera a), secondo cui il Modello deve "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*", è stata svolta un'accurata analisi delle attività poste in essere dalla Società, al fine di identificare i processi societari "sensibili" all'interno dei quali è - teoricamente - possibile la realizzazione di condotte illecite che possono integrare un Reato Presupposto o di azioni che possono essere funzionali al compimento di condotte illecite che possono configurare un Reato Presupposto. Tale analisi è stata effettuata mediante l'esame della documentazione organizzativa esistente e attraverso una serie di interviste con i responsabili delle Direzioni. Sulla base di tale analisi sono state individuate in particolare:

- le unità organizzative potenzialmente coinvolte, in ragione della propria operatività, nella commissione di Reati Presupposto o in condotte che potrebbero agevolare la commissione di tali reati;
- la tipologia delle Attività Sensibili;
- i Reati Presupposto potenzialmente associabili a tali attività;
- le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- l'eventuale presenza di strumenti organizzativi aziendali a "presidio" dei rischi identificati.

Tenuto conto dei risultati dell'attività svolta, il *management* ha ritenuto che sussistano fondati elementi per escludere la (anche solo teorica) possibilità che vengano commessi – nell'interesse o a vantaggio della Società – i seguenti Reati Presupposto:

- scambio elettorale politico mafioso e sequestro di persona a scopo di estorsione (articolo 24-ter del Decreto Legislativo);
- reati previsti dall'articolo 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9, recante "Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini".

È stato inoltre effettuato un esame del sistema di gestione e controllo esistente all'interno della Società, al fine di valutarne innanzi tutto la capacità di prevenire i reati, nonché l'opportunità di un suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, riducendoli ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Il sistema di controllo preventivo diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società deve fondarsi sul rispetto dei seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- i controlli devono essere documentati.

I Protocolli e le Procedure aziendali devono inoltre essere conformi alle seguenti linee-guida:

- segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle varie fasi della medesima (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica);
- esistenza di adeguati flussi di *reporting* tra le unità organizzative ed il vertice aziendale/l'Organismo di Vigilanza.



### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto Legislativo identifica in un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (articolo 6, comma 1, lettera b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Tenuto conto di quanto previsto dal Decreto Legislativo, l'OdV della Società deve vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari e, nei limiti degli obblighi assunti, da parte dei Soggetti Terzi Rilevanti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto Legislativo, la Società è chiamata a definire la struttura e la composizione del menzionato organismo tenendo presenti le proprie caratteristiche dimensionali e le proprie regole di *governance*, fermo restando che i componenti dell'OdV devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società ed essere, al contempo, dotati di un'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, si è ritenuto opportuno, anche al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, che l'OdV soddisfi le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza dei componenti: possono essere chiamati a comporre l'Organismo di Vigilanza soggetti sia interni che esterni alla Società, ma è sempre necessario assicurare che i componenti dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Al riguardo deve essere garantita l'indipendenza gerarchica dei componenti dell'OdV, da realizzarsi mediante l'inserimento dell'OdV come unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – fornirà un'informativa periodica direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organo, direzione o struttura della Società o del Gruppo cui appartiene la Società, fermo restando che all'Organo Amministrativo, al quale compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, spetta il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'attività dell'OdV;

- b) professionalità dei componenti: necessaria per l'espletamento delle delicate funzioni demandate all'OdV;
- c) continuità di azione: a tal fine, l'OdV deve:
- verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
  - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il *management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

In relazione alla composizione dell'OdV il Decreto ammette che negli Enti di piccole dimensioni i compiti dell'OdV possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente (articolo 6, comma 4) e che nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'OdV (articolo 6, comma 4-bis). Le Linee Guida Confindustria prevedono inoltre differenti soluzioni, tenuto conto sia delle dimensioni, che dell'operatività dell'Ente consentendo espressamente che possano essere nominati organismi di vigilanza non solo a composizione pluripersonale, ma anche monosoggettiva.

In sede di nomina l'Organo Amministrativo può dunque decidere se nominare un solo componente (OdV in composizione monocratica) oppure tre componenti (OdV in composizione pluripersonale), designando in quest'ultima ipotesi anche il Presidente.

I membri dell'OdV restano in ogni caso in carica per tre anni e l'incarico può essere rinnovato per una sola volta per un ulteriore periodo di tre anni. Successivamente al primo rinnovo l'incarico può essere nuovamente conferito solo se sono decorsi almeno cinque anni dalla data di cessazione del precedente incarico. È fatta salva la rinuncia all'incarico da parte di un componente dell'OdV con effetto a partire dal 14° giorno successivo a quello in cui la stessa è stata portata a conoscenza dell'Organo Amministrativo mediante comunicazione scritta.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito o per altra giusta causa, dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo.

Se l'OdV ha composizione plurisoggettiva, in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra *pro tempore* in tale carica – laddove possibile – il componente più anziano fino alla data in cui l'Organo Amministrativo provvede alla nomina del nuovo Presidente. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un componente dell'OdV, il Presidente dell'OdV (anche *pro tempore*) ne darà comunicazione scritta tempestiva all'Organo Amministrativo, che provvederà alla sua sostituzione. In assenza di tale tempestiva comunicazione l'Organo Amministrativo, venuto comunque a conoscenza della rinuncia, della sopravvenuta incapacità, della morte o della decadenza di un componente dell'Organismo di Vigilanza provvede di propria iniziativa alla sostituzione.

In tutti i casi in cui si renda necessaria la sostituzione di un componente dell'OdV prima della scadenza della durata dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvede a reintegrarne la composizione entro e non oltre il 14° giorno successivo a quello in cui ha avuto notizia della necessità di procedere alla nomina del nuovo

componente dell'OdV. Il componente di nuova nomina resta in carica per l'intera durata del mandato degli altri componenti.

Se l'OdV ha composizione monocratica l'Organo Amministrativo, venuto a conoscenza della rinuncia, della sopravvenuta incapacità, della morte o della decadenza, provvede tempestivamente di propria iniziativa alla sostituzione.

### **3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DI DECADENZA**

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per un Reato Presupposto;
- b) la condanna, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) la condanna con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, a:
  - 1. pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
  - 2. reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
  - 3. reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 4. reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente paragrafo, per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., fatti comunque salvi gli effetti della declaratoria giudiziale di estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma secondo, c.p.p.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- b) le dimissioni, la sopravvenuta incapacità, la morte, la revoca o la decadenza dalla carica di componente dell'Organo Amministrativo o di componente dell'Organo di Controllo;
- c) la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio dell'incarico di componente l'Organismo di Vigilanza;

- d) nel caso di OdV a composizione pluripersonale, l'assenza, senza giustificato motivo, a due o più riunioni, anche non consecutive, dell'OdV nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- f) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate quale componente dell'OdV;
- g) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti dell'OdV;
- h) l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi del Modello.

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- b) essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- c) essere in rapporti familiari con amministratori della Società o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- d) essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

### 3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'Organo Amministrativo, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dal Modello e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

L'OdV adotta un proprio regolamento che ne regola il funzionamento, la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza dell'Organo Amministrativo.

In conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i Destinatari, compreso l'Organo Amministrativo ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni, dei consulenti e dei fornitori nei limiti delle previsioni contenute nei relativi contratti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) **diffondere e verificare la conoscenza** e la comprensione dei principi delineati nel Modello nel contesto aziendale;
- b) **predispone il piano annuale delle attività** che intende svolgere – anche per il tramite di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni – al fine di verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) **verificare**, anche attraverso controlli non preventivamente comunicati svolti – se del caso – anche per il tramite di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello o dall'OdV stesso, nonché **l'efficienza e l'adeguatezza delle previsioni del Modello** e delle

altre Disposizioni Aziendali emanate in attuazione del Modello stesso, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;

- d) **richiedere**, raccogliere ed elaborare ogni **informazione** rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) **verificare e controllare** – con le medesime modalità di cui alle lettere precedenti – la **regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione** inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) **disporre e coordinare le indagini** volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) **segnalare le violazioni** accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) **verificare che le violazioni del Modello** siano effettivamente e adeguatamente **sanzionate**;
- i) **verificare l'adeguatezza del piano annuale di formazione** predisposto dalle competenti Funzioni al fine di favorire la conoscenza del Modello, differenziato - laddove ritenuto opportuno - secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio;
- j) **valutare nel continuo l'adeguatezza del Modello** rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto Legislativo, nonché dei flussi informativi ricevuti, adottando le eventuali misure correttive a tal fine opportune;
- k) **trasmettere tempestivamente all'Organo Amministrativo** ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Modello;
- l) **svolgere gli ulteriori compiti** previsti dal Modello e dalle altre Disposizioni Aziendali adottate dalla Società.

Quanto al compito di curare l'aggiornamento del Modello, l'OdV è in particolare tenuto a:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa e degli orientamenti giurisprudenziali relativi all'applicazione del Decreto Legislativo;
- b) predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e delle Attività Sensibili;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento delle Disposizioni Aziendali emanate in attuazione del Modello rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proporre all'Organo Amministrativo le modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Organo Amministrativo;
- g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto disporre controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza:

- a) ha libero accesso ad ogni e qualsiasi informazione, dato o documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli dal Modello;
- b) può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni all'Organo Amministrativo, nonché, laddove nominati, all'Organo di Controllo e al Revisore;

- c) può sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa dei componenti degli Organi Sociali e, laddove nominato, del Revisore;
- d) può avvalersi sia del supporto di altre Funzioni, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario, anche per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- e) dispone di un congruo *budget* annuale, stabilito dall'Organo Amministrativo, affinché possa svolgere i compiti assegnategli dal Modello in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione;
- f) può richiedere all'Organo Amministrativo mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione di cui al punto precedente, qualora ciò si dovesse rendere opportuno per attività non ordinarie necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

L'OdV è tenuto a curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati o ricevuti, ecc.) in conformità alla normativa, anche in tema di protezione dei dati personali, tempo per tempo vigente.

### **3.4 INFORMATIVA PERIODICA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Amministrativo e, laddove nominato, anche all'Organo di Controllo.

Con periodicità almeno semestrale l'OdV riferisce, mediante apposita relazione scritta, all'Organo Amministrativo e, laddove nominato, all'Organo di Controllo in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, alle segnalazioni ricevute, alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, nonché alle eventuali proposte concernenti interventi correttivi e migliorativi del Modello e allo stato di realizzazione degli interventi già intrapresi.

### **3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.**

Il Decreto Legislativo contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza identifica, in via generale (*ex.*: in ragione della tipologia e dell'importo delle operazioni) o su base particolare, le informazioni – rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello – che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei Destinatari.

Devono essere in ogni caso oggetto di tempestiva comunicazione per iscritto all'OdV:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dai responsabili delle Direzioni per dare attuazione al Modello;
- ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata dai responsabili delle Direzioni nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/Direzioni di propria competenza;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da Dirigenti e/o da Dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per un reato;
- i provvedimenti e/o notizie di interesse per la Società provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per un Reato Presupposto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per la commissione di Reati Presupposto;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- ogni richiesta, ricevuta da un componente degli Organi Sociali, da un Dirigente o da un Dipendente, di denaro o di regalia non giustificata dai normali rapporti amministrativi;
- i dati e le informazioni previsti nella Parte Speciale.

Gli Organi Sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. I Dipendenti sono tenuti a segnalare comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di un Reato Presupposto che può coinvolgere la Società di cui sono venuti a conoscenza.

Nel determinare i tempi e le modalità con cui le informazioni o le segnalazioni devono essergli trasmesse da parte dei Destinatari, l'OdV è tenuto a considerare le seguenti prescrizioni:

- a) le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e, se non diversamente stabilito dalla Normativa Applicabile tempo per tempo vigente, non anonima;
- b) i Destinatari sono pienamente legittimati a presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- c) al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV deve essere prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati"; in particolare, se non diversamente previsto, le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo Via Salandra 13, 00187 Roma ovvero alla casella di posta elettronica [odv@ptcbio.com](mailto:odv@ptcbio.com);
- d) deve essere in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e deve essere comunque adottato almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- e) è fatto in ogni caso divieto ai Destinatari di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo comunque restando che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per

i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

L'OdV valuterà le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative che, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, è opportuno intraprendere, ascoltando eventualmente il soggetto che ha effettuato la segnalazione o ha trasmesso l'informazione, nonché – subordinatamente al rispetto delle prescrizioni previste per i procedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti e Dirigenti - il responsabile dell'eventuale presunta violazione, e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei propri compiti devono essere archiviate e custodite dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### **3.5.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AL BILANCIO**

L'Organismo di Vigilanza deve incontrare il responsabile della Direzione Amministrazione, nonché, se nominati, l'Organo di Controllo e il Revisore, prima dell'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo del progetto di bilancio di esercizio, al fine di analizzare tale documento ed approfondire eventuali fattispecie di particolare rilievo e complessità presenti. Di tale incontro deve essere predisposto apposito verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

### **3.5.3 SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE**

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.



## **4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE**

### **4.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

#### **4.1.1 PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del Modello. A tal fine viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i Destinatari che comprende:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione del Modello è comunicata a tutti i Destinatari al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo contenente il testo del Decreto Legislativo ed il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*" con i relativi allegati. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione; in ottemperanza alla normativa vigente in materia di diritto del lavoro il Modello potrà essere affisso in un luogo accessibile a tutti;
- b) una comunicazione relativa ad eventuali modifiche del Modello: ogni modifica del Modello deve essere comunicata ai Destinatari, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione della comunicazione.

#### **4.1.2 COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI**

Con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori, deve essere assicurato il coinvolgimento dei Dipendenti nelle decisioni più rilevanti, attraverso:

- la consultazione preventiva della RLS ove presente, e del medico competente, ove previsto, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

Con riferimento alle tematiche ambientali, la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati sono realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali, ad esito delle quali va effettuata un'adeguata comunicazione ai Dipendenti dei risultati della riunione, laddove rilevanti (ex.: prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali).

#### **4.1.3 FORMAZIONE**

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia da parte del personale già presente in azienda sia da parte dei neoassunti, del contenuto del Decreto Legislativo e delle relative applicazioni giurisprudenziali, nonché del Modello e delle altre Disposizioni Aziendali adottate in attuazione del Modello stesso.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutti i Destinatari ed è articolata in interventi differenziati in ragione del loro ruolo e della loro responsabilità, nonché della circostanza che operino o meno in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata, tenuto anche conto della normativa tempo per tempo vigente, con specifico riferimento alle proprie mansioni. L'attività formativa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del mutamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Le attività formative e le relative modalità di svolgimento (attraverso sessioni di aula o corsi di autoformazione da attivare sulla *intranet* aziendale) sono concordate annualmente dal *Country Manager*, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza. Ciascun modulo di formazione deve prevedere le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, *e-learning*), nonché adeguati *test* di verifica del livello di apprendimento dei contenuti.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria e deve essere oggetto di rilevazione, anche automatica, laddove possibile, delle presenze e l'inserimento dei nominativi dei partecipanti nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

#### **4.2 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI**

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *Partner*, i Consulenti ed i Fornitori, ai quali verranno pertanto fornite apposite informative sui principi e sulle Disposizioni Aziendali che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che verranno adottate dalla Società nei relativi rapporti negoziali.

Specifiche iniziative di comunicazione del Modello e, laddove ritenuto opportuno dall'OdV, di formazione sono dedicate ai Soggetti Terzi Rilevanti.

## **5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 ASPETTI GENERALI**

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori, ivi inclusi i parasubordinati, ai Consulenti e, più in generale, ai soggetti individuati dall'OdV che operano per conto o nell'ambito della Società.

Con riferimento ai Dipendenti ed ai Dirigenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti d'idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione in materia di diritto del lavoro e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria a una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità a incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e devono essere valutate separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta ed in particolare anche condotte non penalmente rilevanti possono giustificare l'applicazione di sanzioni disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro.

In considerazione di quanto sopra, il sistema disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società in regime di subordinazione - come nel caso dei dirigenti e non dirigenti - ovvero come amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società, si uniformerà ai principi e alle previsioni illustrati nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV con il supporto delle competenti Direzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare - alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p. - taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione - nel rispetto del predetto principio di proporzionalità - in caso di violazione del Modello. Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- ✓ esistenza e rilevanza - anche all'esterno - delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
- ✓ intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- ✓ natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ex.: essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- ✓ gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- ✓ pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- ✓ tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (ex.: rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, di lavoro subordinato, di lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- ✓ mansioni e/o inquadramento e/o posizione funzionale nell'azienda del lavoratore che viola il Modello;
- ✓ altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- ✓ idoneità della condotta ad incidere sul rapporto fiduciario con la Società.

La gravità del comportamento del Dipendente e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e devono essere valutati separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - Amministratori, componenti degli organi di vigilanza o di controllo, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà ai principi e alle previsioni illustrati nei paragrafi seguenti.

In particolare, le sanzioni contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dal Modello e di seguito disciplinate opereranno altresì nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante previste al paragrafo 3.5.1, lettera e), del Modello, nonché nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e delle Disposizioni di Attuazione;
- la redazione o l'utilizzo, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo – anche tramite omissioni - alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'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;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Normativa in tema di *Whistleblowing*.

## **5.2 SANZIONI PER I DIPENDENTI E DIRIGENTI**

I comportamenti tenuti dai Dipendenti e dai Dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello, e quindi anche nel Codice di Condotta, nonché delle Disposizioni Aziendali emanate in attuazione del Modello costituiscono illeciti disciplinari che in ragione ed in proporzione della gravità dei fatti contestati potranno comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni comminabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle previste dal codice disciplinare vigente in azienda di cui il Modello costituisce parte integrante, le quali potranno essere irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL.

In particolare, in ragione ed in proporzione alla gravità dei fatti contestati e delle violazioni del Modello potranno essere comminate nei confronti dei Dipendenti e dei Dirigenti le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo orale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa fino all'ammontare massimo previsto dal CCNL;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla durata massima prevista dal CCNL;
- e) licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- f) licenziamento per giusta causa ex articolo 2119 c.c. in relazione a fatti che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente nella Società, in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo e di eventuali recidive, nei limiti consentiti dalla legge;
- c) alle mansioni del lavoratore ed al suo inquadramento;
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- f) all'idoneità del comportamento a compromettere e/o pregiudicare il rapporto di fiducia alla base del rapporto di lavoro;
- g) al pregiudizio arrecato alla Società.

### **5.3 SANZIONI PER I SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ**

Nella negoziazione avente ad oggetto il contenuto dei contratti con Consulenti, Fornitori e Partner che non siano Soggetti Terzi Rilevanti l'Organo Amministrativo compirà ogni ragionevole sforzo affinché nei relativi contratti siano introdotte: (i) disposizioni che prevedano l'impegno dei Collaboratori, dei Consulenti ovvero dei Partner a non porre in essere comportamenti che possano comportare l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ed osservare i principi previsti nel Codice di Condotta e le prescrizioni del Modello, (ii) una clausola risolutiva espressa ex articolo 1456 c.c. che preveda la possibilità da parte della Società di risolvere il contratto nel caso di violazione di tali impegni, fermo restando il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore Esterno, (iii) una clausola che qualifichi come giusta causa di risoluzione del contratto le violazioni degli impegni di cui al punto (i), (iv) nonché una clausola che imponga il pagamento di penali congrue nel caso di violazione degli impegni medesimi, fermo restando il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito.

Nei contratti con Consulenti, Fornitori e Partner che possano agire in nome o per conto della Società deve essere previsto nel relativo contratto, salvo diversa indicazione motivata per iscritto dell'Organismo di Vigilanza, anche (i) l'impegno ad osservare le previsioni delle Parti Speciali rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività in nome o per conto della Società, (ii) una clausola che preveda almeno la possibilità da parte

della Società di risolvere il contratto nel caso di violazione degli impegni assunti, fermo restando anche in questi casi il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Soggetto Terzo Rilevante, (iii) una clausola che qualifichi come giusta causa di risoluzione del contratto le violazioni degli impegni di cui al punto (i), (iv) nonché una clausola che imponga il pagamento di penali congrue nel caso di violazione degli impegni medesimi, fermo restando il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito.

L'eventuale rifiuto da parte di Collaboratori, Consulenti, Fornitori o Partner di assumere i predetti impegni deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto all'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto che sta conducendo la negoziazione del contratto per conto della Società.

Per quanto riguarda i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società, pertanto, le violazioni del Modello costituiranno inadempimento contrattuale e saranno fonte di responsabilità contrattuale, che – a seconda dei casi – potrà comportare la risoluzione del contratto ed il diritto della Società al risarcimento del danno subito.

#### **5.4 SANZIONI PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nei casi in cui un componente dell'Organismo di Vigilanza, anche per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare e, conseguentemente, eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di Reati Presupposto o abbia comunque posto in essere comportamenti che costituiscono violazione del Modello, l'Organo Amministrativo è tenuto ad informare tempestivamente l'Organo di Controllo.

L'Organo Amministrativo provvede agli accertamenti necessari e, all'esito degli stessi, assume, di concerto con l'Organo di Controllo, laddove nominato, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa se ne ricorrono i presupposti. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito.

#### **5.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

In caso di violazione del Modello da parte di un Amministratore l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo, laddove nominato, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee quali, ricorrendone i presupposti, la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità.

In caso di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo di Controllo, laddove nominato, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti ivi inclusa, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee, quali la revoca dell'incarico e/o, laddove possibile, l'azione sociale di responsabilità. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito.

## **6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di adeguarsi ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Società.

Tale dinamicità è un portato essenziale connesso alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

All'Organo Amministrativo compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione e, più in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto Legislativo.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo e dal capitolo 3, il compito di curare l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Organo Amministrativo ogni intervento ritenuto utile, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

Laddove nominato e nel caso in cui sia previsto dalla delega attribuitagli, l'Amministratore Delegato può apportare modifiche non sostanziali al Modello comunicando tempestivamente le stesse al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale ratifica, integrazione o modifica delle variazioni apportate: la pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche legittimamente adottate.