

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Rev. 02 del 28.02.2025

CONFIDENTIALITY STATEMENT

The information contained in this document is confidential
and proprietary of Tes Pharma.
Any unauthorized copying or use of this document is prohibited.

Indice

Premesse	3
1. Descrizione della Società	3
2. In Sintesi: la Compliance 231/2001	4
3. Il Modello 231 di Tes Pharma	4
4. Finalità del Modello	5
5. Struttura.....	6
6. Il Codice Etico.....	7
Parte Generale.....	8
1. Il Quadro Normativo	8
1.1 Il Decreto Legislativo 8/6/2001, n. 231.....	8
1.2 I Reati Previsti dal Decreto.....	9
1.3 Le Sanzioni in Capo alle Società.....	10
1.4 Le esimenti: i modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	12
1.5 Le Caratteristiche del Modello.....	12
1.6 In Particolare: il Whistleblowing.....	13
1.7 Comunicazione, formazione e informazione.....	14
2. Istituzione dell’Organismo di Vigilanza (OdV)	14
2.1 Composizione, Nomina e Cessazione dei Membri dell’OdV.....	15
2.2 Le attività di controllo dell’OdV: compiti e poteri	18
2.3 Segnalazioni e obblighi informativi.....	19
2.4 Linee di Report.....	21
2.5 Verifiche sull’adeguatezza e diffusione del Modello.....	22

Premesse

1. Descrizione della Società

Tes Pharma S.r.l., (di seguito indicata anche come “**Tes Pharma**” o la “**Società**”) è stata fondata nel 2010 dal Prof. Roberto Pellicciari, farmacologo di fama mondiale e professore ordinario presso la facoltà di chimica e tecnologia del farmaco dell’Università di Perugia, insieme ai Prof. Antimo Gioiello e Antonio Macchiarulo, e alla Dott.ssa Janet Robertson.

La Società svolge attività di ricerca per l’identificazione di nuovi obiettivi terapeutici e lo sviluppo di nuovi farmaci e nuove terapie per malattie senza cura, in particolare nei campi dell’oncologia, delle malattie renali acute e delle malattie metaboliche.

Tes Pharma persegue i propri obiettivi proponendo attività di ricerca e sviluppo nella produzione di principi attivi per uso terapeutico, nonché attività di sviluppo di prodotti e/o servizi ad alta specializzazione in ambito chimico, biotecnologico e farmacologico, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Le politiche commerciali della Società, anche in considerazione del peculiare settore in cui essa opera, sono principalmente orientate ad assicurare la qualità dei servizi, la sicurezza e l’osservanza del principio di precauzione.

La collaborazione con centri di eccellenza mondiali garantisce che i progetti di ricerca siano condotti con una analisi e comprensione approfondita della chimica e della biologia necessaria per sviluppare nuovi efficaci trattamenti.

Il nome Tes Pharma deriva dalla parola etrusca TES, che significa "guarire, curare, amare", e riflette non solo la missione della Società di individuare e sviluppare nuove ed efficaci opportunità terapeutiche, ma anche il legame con la storia del territorio Umbro, a cui Tes Pharma si sente da sempre strettamente legata, promuovendo la crescita dei giovani ricercatori e lo scambio di esperienze fra il mondo accademico, locale ma non solo, e quello della ricerca farmaceutica.

Tes Pharma ha sede legale a Solomeo, Corciano (PG), Via Giovine Italia 1, ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri; la rappresentanza della Società è affidata all’Amministratore Delegato, Dott. Luca Benatti.

L’attività di revisione legale è affidata a Ernst & Young.

Con l'ingresso nel capitale sociale di nuovi partner ed investitori, dapprima la società Foro delle Arti S.p.A., holding del gruppo Cucinelli, e poi il fondo XGen, si è da una parte rafforzato il legame con il territorio, e dall'altra parte si sono aperte nuove opportunità di sviluppo delle attività della società, con l'obiettivo di coprire anche le prime fasi cliniche di sperimentazione sull'uomo dei nuovi farmaci oggetto di studio e ricerca.

La Società può attualmente contare su circa 20 dipendenti, prevalentemente ricercatori (biologi e chimici) ed impiegati.

2. In Sintesi: la Compliance 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per alcune tipologie di reato, commesse nell'interesse o a vantaggio delle stesse da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli apicali (dipendenti e collaboratori).

Il D.Lgs. 231/01 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa, l'adozione, da parte della Società, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo e l'istituzione di un organismo di controllo sul rispetto di tale modello, denominato Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "**OdV**").

3. Il Modello 231 di Tes Pharma

Il Decreto non prevede alcun obbligo a carico delle società di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo, né dall'analisi storica della pregressa attività di Tes Pharma sono emersi precedenti penali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'attenzione ai valori etici che da sempre contraddistinguono l'attività di Tes Pharma, in uno con l'ingresso nel capitale sociale di investitori istituzionali e realtà societarie di primissimo rilievo, hanno però indotto la Società ad adottare un Modello 231 specifico per la propria organizzazione (di seguito, il "**Modello**").

Il processo di definizione del Modello si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione e mappatura dei rischi, che consiste nell'analisi del contesto aziendale e dell'attività svolta, con l'obiettivo di identificare le aree e le attività a rischio di commissione

dei reati previsti dal Decreto;

- valutazione dei principi di condotta e delle procedure operative già in uso presso l'azienda, siano essi formalizzati in appositi documenti o semplicemente attuati nella prassi aziendale;
- individuazione delle azioni di miglioramento da operare secondo le *best practices* in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- formalizzazione e approvazione del Modello.

4. Finalità del Modello

Con l'approvazione del Modello, Tes Pharma intende formalizzare un sistema di principi organizzativi, di procedure operative e di attività di controllo che risulti in grado di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, le finalità del Modello sono:

- affermare la ferma condanna da parte della Società nei confronti di ogni comportamento illecito, perché contrario non soltanto alle disposizioni di legge, ma anche a quei valori etici e sociali formalizzati nel Codice Etico, che orientano la Società stessa nello svolgimento della propria attività;
- rendere consapevoli tutti gli organi sociali, i dipendenti ed i partner in genere che la commissione dei reati previsti dal Decreto comporta l'irrogazione di rilevanti sanzioni amministrative a carico della Società, oltreché sanzioni penali nei confronti dei soggetti responsabili;
- creare un adeguato sistema di controlli che consenta alla Società di intervenire tempestivamente al fine di impedire la commissione dei reati stessi;
- stabilire un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti contrari alle previsioni del Modello.

I punti cardine del Modello sono:

- la mappatura delle aree a rischio, ovvero l'individuazione delle aree di attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, tenuto conto delle possibili modalità attuative degli stessi;
- la definizione di regole organizzative e di un sistema di controlli che rispettino i seguenti principi generali:

- o la separazione delle funzioni;
- o l'attribuzione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate a ciascuno;
- o l'adeguata regolamentazione dei processi di attività nelle aree a rischio;
- o la documentazione e tracciabilità delle operazioni svolte nelle aree a rischio e dei relativi processi decisori ed autorizzativi;
- l'attribuzione ad un organismo ad hoc di compiti di vigilanza e verifica periodica sull'attuazione, l'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello;
- la creazione di un sistema disciplinare in grado di sanzionare eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello;
- la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole e delle procedure istituite.

I destinatari del Modello sono tutti coloro che operano in nome e per conto di Tes Pharma, ovvero che hanno con la stessa relazioni commerciali e quindi, in via esemplificativa, azionisti, amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner d'affari in genere (di seguito, i "Destinatari").

5. Struttura

Oltre alle Premesse, il Modello si compone di due sezioni:

- una Parte Generale, contenente una sintesi della disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 e le caratteristiche e regole di funzionamento dell'ente preposto alla verifica dell'efficacia del Modello (Organismo di Vigilanza);
- una Parte Speciale, composta dalla descrizione dei reati che la Società ha ritenuto astrattamente ipotizzabili nel contesto dell'attività svolta e da una serie di protocolli operativi che recano i principi di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio;
- gli Allegati al Modello, composti dal Codice Etico e dallo specifico sistema disciplinare adottato dalla Società per sanzionare eventuali violazioni del Modello.

6. Il Codice Etico

Parte integrante e sostanziale del sistema di organizzazione e controllo formalizzato nel Modello è costituita dal Codice Etico (Allegato 1). L'adozione del Codice Etico si pone quindi quale strumento fondamentale per la prevenzione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, poiché il rispetto della disciplina in esso formalizzata impedisce il compimento di attività in contrasto con i dettami normativi e, in genere, con i principi e valori etici di cui Tes Pharma si fa portatrice.

Parte Generale

1. Il Quadro Normativo

1.1 Il Decreto Legislativo 8/6/2001, n. 231

Il D.Lgs. 231/2001, intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” è stato adottato dal Governo in attuazione della delega contenuta nella Legge 29 settembre 2000 n. 300, di ratifica ed esecuzione di alcune convenzioni internazionali (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici delle Comunità Europee e degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Con l’approvazione del Decreto si è introdotto anche nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità delle persone giuridiche per la commissione di determinati reati espressamente previsti dal Decreto stesso.

Tale responsabilità, che si aggiunge quella personale dei soggetti agenti, viene accertata dal giudice penale competente per i reati da cui dipende l’illecito 231, e per il relativo procedimento si seguono le disposizioni processuali penali applicabili ai reati medesimi.

Ai sensi dell’Art. 5 del Decreto, le società sono responsabili dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

- **da soggetti in posizione apicale**, ovvero da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti stessi;
- **da soggetti sottoposti**, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra citati (tipicamente, dipendenti e collaboratori della società).

La società non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I Reati Previsti dal Decreto

L'**elencazione dei reati** previsti dal Decreto è tassativa: solo la commissione dei reati espressamente previsti dal Decreto, se nell'interesse o a vantaggio dell'ente, può dare causa alla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il novero dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti è stato via via integrato nel corso degli anni; di seguito verranno ripercorse le modifiche succedutesi nel tempo con riguardo all'elencazione dei reati-presupposto:

2001: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, Art. 24 Decreto; concussione e corruzione, Art. 25);

2001: reati contro la fede pubblica (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, Art. 25-bis);

2002: reati societari (Art. 25-ter);

2003: reati di terrorismo (Art. 25-quater) e reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);

2005: reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);

2006: reati transnazionali, ai sensi della legge n. 146 del 2006;

2006: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);

2007: reati di ricettazione e riciclaggio (Art. 25-octies);

2008: reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008, Art. 25-septies Decreto);

2008: delitti informatici e di trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);

2009: delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);

2009: reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli, disegni (Art. 25-bis lett. f-bis);

2009: delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);

2009: delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);

2009: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies);

2011: reati ambientali (Art. 25-undecies);

2012: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);

2012: reato di corruzione fra privati e induzione indebita a dare o promettere utilità ai sensi della legge 190/2012 (Art. 25-ter);

2016: reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25-quinquies lett. a);

2017: reato di “immigrazione clandestina” (L. 161/2017 - Art. 25-duodecies);

2017: reato di istigazione alla corruzione tra privati (nuovo Art. 2635-bis);

2017: reati di razzismo e xenofobia di cui all’Art. 604-bis, comma 3 c.p. (Art. 25-terdecies);

2019: reato di traffico di influenze illecite di cui all’Art. 346-bis c.p. (Art. 25, come modificato dalla legge 9/10/2019, n. 3);

2019: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, introdotto dall’Art. 5 L. 3/5/2019 n. 39);

2019: Reati Tributari (L. 157/2019 - Art. 25-quinquiesdecies co. 1);

2020: Reati Tributari (D.Lgs.75/2020 - Art. 25-quinquiesdecies co. 1-bis);

2020: Reati di frode nelle pubbliche forniture, frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (D.Lgs. 75/2020 - Art. 24 co. 1 e 2-bis);

2020: Reati di peculato e abuso d’ufficio (D.Lgs. 75/2020 - Art. 25 comma 1);

2020: Reati di contrabbando (D.Lgs. 75/2020 - Art. 25-sexiesdecies);

2021: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1);

2022: Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);

2023: Delitti di trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1) e delitti di turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Legge 137/2023 e Art. 24 D.Lgs. 231/2001);

La società risponde anche ove i delitti sopra descritti si arrestino allo stadio del tentativo; in questo caso, però, le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà, fermo restando che la responsabilità non è configurabile ove l’ente si attivi ed impedisca in concreto la commissione del reato.

Al ricorrere delle condizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, inoltre, l’ente risponde anche se i reati contemplati dal Decreto sono commessi all’estero.

1.3 Le Sanzioni in Capo alle Società

Le sanzioni previste a carico delle società a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono sia di natura pecuniaria che interdittiva.

In particolare, se viene accertata la responsabilità della società, viene sempre applicata una **sanzione pecuniaria**, calcolata per quote:

- il numero delle quote è stabilito dal giudice sulla base della condotta tenuta dall'ente e varia da un minimo di cento ad un massimo di mille;
- il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549;

la sanzione pecuniaria in concreto applicabile va quindi da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000.

Possono inoltre essere applicate anche **sanzioni di natura interdittiva** (anche in via cautelare, al ricorrere di determinate condizioni) e segnatamente:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive, di durata compresa tra tre mesi e due anni, sono applicate a condizione che:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ricorra un caso di reiterazione degli illeciti.

In presenza di specifiche condizioni, inoltre, il Giudice, invece di applicare una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività della Società, ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva in ipotesi applicabile.

È, infine, sempre prevista la confisca del prezzo o profitto del reato.

1.4 Le Esimenti: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto sono espressamente previste forme di esonero da responsabilità per la società, diversamente articolate in ragione della posizione ricoperta dagli autori materiali del reato.

In particolare, se il reato è commesso **da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (soggetti apicali)**, vi è una presunzione di responsabilità in capo a quest'ultimo, che può andare esente da responsabilità solo se prova che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo istituito dall'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i colpevoli hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo di vigilanza.

Quando invece il reato viene commesso **da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e controllo (soggetti sottoposti)** l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ma tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In entrambi i casi, quindi, condizione necessaria affinché l'ente possa andare esente da responsabilità in caso di commissione nel suo interesse o a suo vantaggio di uno dei reati considerati dal Decreto, è l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.5 Le Caratteristiche del Modello

L'Art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001 prevede quali sono le caratteristiche che devono presentare i modelli di organizzazione e di gestione per essere considerati idonei a prevenire i reati considerati dal Decreto; in particolare, tali modelli devono:

- individuare le Aree a rischio nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 In Particolare: il Whistleblowing

L'Art. 6 del Decreto contiene anche la disciplina in materia di Whistleblowing, disponendo che il Modello deve prevedere appositi canali di segnalazione interna per consentire ai dipendenti, collaboratori e soggetti apicali della Società, di effettuare denunce di violazioni del Modello medesimo e comunque di condotte lesive dell'integrità dell'ente.

Tale normativa, introdotta dalla Legge 30/11/2017, n. 179, è stata in parte modificata dal D.Lgs. n. 24/2023.

In particolare, secondo la nuova normativa, gli enti del settore privato devono attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali competenti, propri canali di **segnalazione interna** che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La disciplina in parola vieta l'adozione di atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che segnalano le predette violazioni, quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la mancata promozione, il mutamento di funzioni o di luogo o orario di lavoro *etc.* Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'ANAC è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Tes Pharma istituirà i propri canali di segnalazione delle violazioni, adottando una procedura specifica ed un software apposito, condividendo il tutto con le rappresentanze sindacali, come richiesto dalla normativa vigente.

Il sistema disciplinare (Allegato 2 al Modello) prevede inoltre specifiche sanzioni a carico di chi violi le misure di tutela del segnalante e nei confronti di chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, secondo quanto previsto dall'Art. 6, comma 2-bis, ultima parte del Decreto.

1.7 Comunicazione, formazione e informazione

La Società, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, diffonde ed illustra a tutto il personale, ed in particolare ai soggetti aziendali coinvolti nelle specifiche attività sensibili, il Modello e tutti gli elementi che lo compongono.

Il Modello è adeguatamente diffuso, assieme agli altri documenti che lo compongono, mediante consegna di copia integrale su supporto cartaceo o informatico, ovvero mediante pubblicazione sul sito internet della Società, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute.

La formazione sul D.Lgs. 231/2001 prevede azioni differenziate in base al target in un'ottica di personalizzazione dei percorsi formativi, in linea con gli interventi formativi attuati dalla Società. In particolare, dette iniziative formative sono finalizzate ad analizzare e approfondire, tra l'altro, le modalità operative connesse all'esercizio delle attività ritenute a rischio (illustrazione dei principi generali di comportamento, dei protocolli specifici di prevenzione, dei controlli).

È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 attraverso la richiesta della firma di presenza.

In accordo con l'Organismo di Vigilanza, potranno essere forniti a soggetti esterni alla Società, quali consulenti, collaboratori e partner, apposite informative sulle politiche adottate dalla società stessa sulla base del Modello. L'impegno al rispetto del Modello da parte di consulenti e collaboratori esterni aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola nel relativo contratto, che formerà oggetto di accettazione del terzo ad ogni conseguente effetto.

2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, ulteriore condizione essenziale affinché il sistema di controlli adottato dalla Società abbia efficacia scriminante della responsabilità amministrativa dell'ente, è

l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le caratteristiche che un organismo di vigilanza deve avere per svolgere le funzioni ad esso affidate sono:

- l'autonomia ed indipendenza dai vertici dell'ente (l'OdV non può quindi essere coinvolto nella gestione operativa dell'attività sociale e deve poter disporre di una linea di report diretta nei confronti dell'organo gestorio);
- la professionalità dei propri membri;
- la continuità di azione.

La scelta della Società è stata quindi quella di istituire al proprio interno un organismo *ad hoc*, indipendente e non incardinato nel rapporto gerarchico aziendale, che eserciti le funzioni ed i poteri di verifica e controllo previsti dal Decreto e dettagliati nei successivi paragrafi 2.2 e ss. A tale organismo si applicherà la disciplina prescritta al paragrafo 2.1.

2.1 Composizione, Nomina e Cessazione dei Membri dell'OdV

a. Composizione

La composizione dell'OdV può essere mono o plurisoggettiva, a discrezione dell'Organo Amministrativo; in caso di OdV plurisoggettivo, lo stesso deve essere formato da un minimo di 2 a un massimo di 5 membri, interni ed esterni all'organizzazione della Società.

I membri dell'OdV devono essere in grado di assicurare un adeguato livello di professionalità e continuità di azione, devono essere scelti fra esperti in materia legale, contabile, di sicurezza sul lavoro, ed eventualmente anche fra i consiglieri dell'ente privi di deleghe operative.

Tali figure, in ogni caso, dovranno essere selezionate in modo tale da garantire le caratteristiche di indipendenza e autonomia dai vertici aziendali dell'OdV stesso, inteso nel suo complesso.

b. Nomina

La nomina dei componenti dell'OdV spetta all'Organo Amministrativo della Società che determina anche la durata in carica degli stessi. In assenza di specifica determinazione, la durata dell'incarico si intende coincidente con la durata in carica dell'organo che ha nominato l'OdV, mentre sarà pari a tre anni se l'Organo Amministrativo è nominato a tempo indeterminato. In ogni caso l'OdV scaduto

continua a svolgere le proprie funzioni fino all'insediamento dei nuovi componenti nominati dall'Organo Amministrativo della Società.

I membri dell'OdV sono rieleggibili e possono in qualsiasi momento rinunciare all'incarico loro affidato, mediante lettera raccomandata da inviare al Presidente dell'OdV con un preavviso di almeno 2 mesi; il Presidente dell'OdV dovrà invece comunicare la predetta rinuncia direttamente all'Organo Amministrativo. L'Organo Amministrativo provvederà alla nomina dei sostituti, che rimarranno in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV, o per il diverso periodo di tempo stabilito in sede di nomina.

Spetta sempre all'Organo Amministrativo individuare il soggetto che svolgerà le funzioni di Presidente dell'OdV. In mancanza di idonea determinazione, i componenti dell'OdV eleggeranno fra di loro a maggioranza il Presidente. In caso di assenza o di impedimento di qualsiasi genere del Presidente, le sue funzioni saranno esercitate dal componente più anziano dell'OdV.

c. Requisiti di nomina

Il membro dell'OdV, per essere nominato, deve possedere i seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori;
- non essere legato in alcun modo all'atto dell'accettazione dell'incarico, a qualsivoglia titolo, alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie, rapporti di fornitura di beni e servizi, consulenze), fatta salva la possibilità che gli stessi coincidano, in tutto o in parte, con i membri del collegio sindacale (ove esistente);
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle persone giuridiche e nelle imprese;
- non essere stato condannato ovvero non aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001 o ad essi affini (in particolare, reati contro il patrimonio, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati contro la fede pubblica, reati contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, etc.).

d. Ineleggibilità e decadenza; revoca dell'incarico

È causa di ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV, ovvero di decadenza dall'incarico già conferito l'assenza o la perdita dei requisiti di cui alla precedente lett. c.

Sono altresì cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV una situazione di conflitto di interesse con la Società, ovvero l'oggettiva impossibilità di adempiere regolarmente alle proprie funzioni (a causa ad esempio di malattie, infermità o altro), ovvero un grave inadempimento alle relative funzioni. È infine causa di decadenza l'aver svolto le funzioni di membro dell'Organismo di Vigilanza in un ente che sia stato condannato (anche con sentenza non definitiva, ovvero ex Art. 444 c.p.p.) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ove lo stesso sia stato commesso nel periodo in cui il soggetto ricopriva l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'incarico conferito al componente dell'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dall'Organo Amministrativo soltanto per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato e l'Organo di Controllo (ove nominato). In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- il ricorrere di una delle cause di decadenza sopra descritte;
- la stasi operativa (es. assenza ingiustificata per almeno due sedute consecutive);
- la colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- il mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione.

e. Remunerazione e budget

La remunerazione spettante ai componenti dell'OdV è stabilita dall'Organo Amministrativo all'atto della nomina.

Lo stesso Organo Amministrativo metterà altresì annualmente a disposizione dell'Organismo di Vigilanza una idonea dotazione di risorse finanziarie, da utilizzarsi esclusivamente per l'espletamento delle proprie funzioni, ivi compresi gli affidamenti di eventuali incarichi consulenziali, e con obbligo di rendiconto annuale all'organo gestorio. Nei limiti del fondo assegnato dall'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dispone autonomamente e direttamente delle proprie risorse, in deroga alle normali procedure di gestione finanziaria e amministrativa vigenti nella Società per le altre strutture aziendali

2.2 Le attività di controllo dell'OdV: compiti e poteri

Le riunioni dell'OdV si tengono di regola presso la sede della Società, con cadenza almeno trimestrale; l'OdV può eseguire ispezioni, anche a sorpresa, sia presso la società che presso eventuali sedi distaccate.

L'OdV ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, proponendo alla Società l'adozione delle modifiche rese necessarie in dipendenza di novità normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

All'OdV sono affidati, in particolare, i seguenti poteri:

- rapportarsi con la Società (anche attraverso apposite riunioni con l'organo gestorio e con i responsabili delle funzioni interessate) per l'aggiornamento della mappatura delle Aree a rischio ed il migliore monitoraggio delle attività svolte nel loro ambito. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree e ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte dei responsabili delle funzioni aziendali, eventuali circostanze che possano esporre l'ente al rischio di reato;
- eseguire idonei controlli al fine di vigilare sull'osservanza del Modello;
- effettuare verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a rischio;
- in caso di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, condurre le relative indagini interne; a tal fine l'OdV può accedere liberamente a tutte le aree e i documenti della Società per ottenere ogni informazione o dato necessario allo svolgimento dei propri compiti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello e aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse;
- controllare la produzione e la regolare archiviazione della documentazione prevista nelle procedure interne;
- prendere contatti con i responsabili delle diverse funzioni al fine di garantire la concreta

attuazione del Modello (formazione del personale, provvedimenti disciplinari, definizione di clausole contrattuali da sottoporre ai partner, etc.);

- proporre alla direzione aziendale iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- fornire ai Destinatari eventuali istruzioni, chiarimenti e interpretazioni sulle disposizioni del Modello e sulla loro corretta attuazione;
- proporre all'organo amministrativo la richiesta di consulenze esterne su tematiche specifiche, nel caso in cui se ne ravvisi la necessità;
- verificare le necessità di aggiornamento del Modello, a seguito di modifiche normative o dell'organizzazione aziendale, e darne tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalla sua specifica competenza. Nell'esercizio delle sue funzioni l'OdV deve improntarsi a principi di professionalità, continuità d'azione, autonomia e indipendenza. L'OdV è tenuto al più assoluto segreto e riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, obbligo che tuttavia non sussiste nei confronti dell'Organo Amministrativo della società e dell'Organo di Controllo, fermo restando l'obbligo dell'OdV di mantenere segreto e riservata la fonte di eventuali segnalazioni.

Salvo le eventuali e diverse responsabilità previste dalle discipline vigenti, l'OdV è responsabile nei confronti della Società in ordine all'osservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni, oltreché degli obblighi imposti dalla legge per l'espletamento dell'incarico affidatogli.

2.3 Segnalazioni e obblighi informativi

a. Segnalazioni da parte di esponenti dell'ente o di terzi

I Destinatari dovranno trasmettere all'OdV tutta la documentazione richiesta dall'Organismo o prescritta nelle procedure interne e, in genere, nel presente Modello, nonché ogni altra informazione o segnalazione - anche proveniente da terzi - attinente l'attuazione del Modello e la commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, l'adozione di comportamenti non in linea con le regole di condotta in vigore presso la Società.

b. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

In aggiunta a quanto previsto al precedente punto a), devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie e/o informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto imposto in tal senso dall'autorità giudiziaria;
- le notizie in merito alla richiesta ed utilizzo da parte della Società di erogazioni pubbliche di qualsiasi genere;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati e alle eventuali sanzioni irrogate, se relativi a fatti od atti che possano anche astrattamente configurare una violazione del Modello, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, in ogni caso corredati dalle relative motivazioni.

c. Canali di comunicazione e trattamento delle informazioni ricevute

Le informazioni di cui sopra dirette all'OdV dovranno essere trattate nel rispetto delle seguenti regole generali:

- ferma l'istituzione del canale "Whistleblowing" di cui al precedente par. 1.6, la Società istituisce uno specifico canale di comunicazione, anche con modalità informatiche, attraverso cui i dipendenti e, in genere, i Destinatari, possano segnalare direttamente all'OdV eventuali condotte illecite o violazioni del Modello;
- le informazioni, anche se trasmesse su canali o indirizzi diversi da quello di cui al punto precedente, dovranno essere canalizzate direttamente verso l'OdV;
- qualora la gestione delle segnalazioni "Whistleblowing" sia affidata ad un soggetto diverso dall'OdV, quest'ultimo dovrà essere tempestivamente informato dell'invio e dei contenuti della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023, e costantemente aggiornato sullo stato di lavorazione della segnalazione e sugli eventuali provvedimenti adottati a seguito della stessa;
- la raccolta e la gestione delle informazioni dovranno essere condotte in modo da assicurare

la riservatezza dell'identità dei segnalanti e dei contenuti della segnalazione (fatti salvi gli obblighi di legge e/o eventuali richieste dell'Autorità Giudiziaria);

- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali iniziative da intraprendere in conseguenza di tali segnalazioni, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

2.4 Linee di Report

L'OdV dovrà riferire all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo (ove presente) in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, predisponendo a tal fine per i predetti organi:

- un rapporto scritto annuale relativo all'attività svolta (indicando in particolare le verifiche e gli specifici controlli effettuati e l'esito degli stessi, le eventuali necessità di aggiornamento della mappatura delle Aree a rischio, le eventuali necessità di aggiornamento del Modello, *etc.*);
- immediatamente, una segnalazione relativa a situazioni gravi e straordinarie (quali, ad esempio, l'emersione di particolari carenze del Modello, ovvero ipotesi di violazioni delle procedure previste che possano anche in astratto originare una responsabilità amministrativa in capo all'ente, *etc.*).

L'Organo Amministrativo della Società e l'Organo di Controllo (ove presente) potranno convocare in ogni momento l'OdV per riferire in merito al funzionamento del Modello, ai risultati dell'attività di vigilanza, ovvero a specifiche problematiche; lo stesso OdV potrà inoltrare richiesta di un incontro ai predetti organi, ove nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza rilevi particolari criticità che richiedano un esame immediato da parte di essi.

L'OdV dovrà verbalizzare per iscritto le attività di verifica di volta in volta poste in essere; i verbali e tutto il materiale relativo alla concreta operatività dell'Organismo medesimo e al Modello devono essere conservati agli atti dell'Organismo stesso, a disposizione per qualsiasi eventuale verifica, anche ad opera di pubbliche autorità. L'accesso all'archivio da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo e dalle Pubbliche Autorità deve essere preventivamente autorizzato dall'OdV e deve svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

2.5 Verifiche sull'adeguatezza e diffusione del Modello

L'OdV ha anche il compito di assoggettare il Modello a periodiche verifiche circa il suo effettivo funzionamento e la sua adeguatezza a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'Organismo deve:

- effettuare ricognizioni delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate nel Modello;
- attivare le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività.

L'OdV dovrà inoltre monitorare costantemente la realtà normativa e le evoluzioni dell'organizzazione aziendale, al fine di verificare l'impatto di tali evoluzioni o di eventuali interventi legislativi sui contenuti del Modello.

L'OdV dovrà infine procedere, anche mediante controlli a campione, a verificare l'effettiva conoscenza da parte del personale delle ipotesi di reato previste dal Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello.