



INTEGRA LIFESCIENCES ITALY S.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte generale

Indice

Premessa	4
Struttura del documento.....	4
Destinatari	5
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	7
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	7
1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto	7
1.3 Gli aspetti sanzionatori.....	8
1.4 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo	9
1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.....	9
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Integra Lifesciences Italy S.r.l.....	11
2.1 Attività di Integra Lifesciences Italy S.r.l.....	11
2.2 Organizzazione e governance di Integra Lifesciences Italy S.r.l.....	12
2.3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
2.4 Mappatura delle aree a rischio.....	13
2.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello	14
3. Organismo di Vigilanza.....	16
3.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza	16
3.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	18
3.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	19
3.6 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	19
3.6.1 Segnalazioni all'OdV	19
3.6.2 Segnalazioni di comportamenti illeciti	21
3.6.3 Flussi informativi specifici	21
4. Formazione e diffusione del Modello.....	23
4.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	23
4.2 Comunicazione ai dipendenti	23
4.3 Formazione	23
5. Sistema disciplinare e sanzionatorio	24
5.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti	24
5.2 Lavoratori con qualifica di Dirigente	26

5.3	Misure nei confronti degli Amministratori.....	26
5.4	Misure nei confronti dei Sindaci.....	26
5.5	Misure nei confronti di soggetti terzi - controparti contrattuali.....	27

Introduzione

Premessa

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Integra Lifesciences Italy S.r.l. (di seguito anche “Integra” o la “Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società persegue le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- informare i Destinatari (come di seguito individuati) della rilevanza del D.Lgs. 231/2001 circa:
 - l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
 - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
 - l'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello organizzativo” o “Modello”), pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Il presente documento è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data **[to be defined]**.

Struttura del documento

La struttura del Modello di compone di:

- Standard di Condotta Aziendale ed Etica Integra, che definisce i valori ed i principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali;
- Documento descrittivo del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, suddiviso in:
 - *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi

generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;

- *Parti Speciali*, che descrivono, per ciascuna area aziendale sensibile al rischio di commissione di “reati 231”, le fattispecie di reato rilevanti e i principi di comportamento da rispettare, nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

Il Modello comprende inoltre il Catalogo dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (Allegato 1).

Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate dai dipendenti, da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo dell’Ente o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni anche solo di fatto;
- tutto il personale dell’Ente in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (compresi tirocinanti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto);
- liberi professionisti formalmente inquadrati in organico;
- membri del Collegio Sindacale;
- tutti i soggetti che, pur non appartenendo alla Società, intrattengono con la stessa rapporti professionali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura;
- chiunque agisca in nome e per conto dell’Ente sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Con riferimento ai collaboratori, consulenti (tra cui quelli che operino in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc., ovvero nelle aree di attività definite a rischio), fornitori, altri eventuali *partner* e altre controparti contrattuali in genere, Integra richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l’impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato; in particolare:

- Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione del 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 un ente (di seguito definito anche "società") può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ognqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di apportare un beneficio alla società, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ognqualvolta l'autore dell'illecito abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno, pur non avendo agito con tale specifico fine.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)¹;
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001; art. 187-quinquies T.U.F.);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Si rinvia all'Allegato 1 (*Catalogo dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001*) del presente documento per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni.

1.3 Gli aspetti sanzionatori

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

¹ Ivi incluso il reato di "Corruzione tra privati".

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di 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;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

1.4 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal D.Lgs. 231/2001.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo infatti necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente è previsto se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle*

associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate (ed aggiornate nel 2014) da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia; richiama - per quanto rilevante - i principi di comportamento previsti dal Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici, nonché del MedTech Europe Code of Ethical Business Practice, a cui si rimanda per le specifiche previsioni legate al business di Integra.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Integra Lifesciences Italy S.r.l.

2.1 Attività di Integra Lifesciences Italy S.r.l.

Integra Lifesciences Italy S.r.l. è la controllata italiana del Gruppo Integra LifeSciences, leader mondiale nella tecnologia con offerte innovative in ambito medicale.

Appartiene al Gruppo dal 2015, a seguito dell’acquisizione da parte del Gruppo Integra LifeSciences del suo precedente distributore locale (Tekmed Instruments S.p.A.). Da allora, Integra Lifesciences Italy S.r.l. è il presidio per il mercato italiano per la gestione dell’attività commerciale rivolta agli ospedali e cliniche private (di seguito anche “clienti”), dell’attività scientifica, del marketing e del market access per i dispositivi e le tecnologie mediche del Gruppo, che Integra Lifesciences Italy acquista da altre società del Gruppo o, in minor misura, da fornitori terzi.

Nel 2017, Integra Lifesciences Italy ha integrato all’interno della propria struttura la divisione Codman Neurosurgery, mediante cessione di ramo di azienda da parte di Johnson & Johnson Medical S.p.A., acquisita a livello Globale da parte della capogruppo Integra Lifesciences da Johnson & Johnson. Alla data attuale, Integra Lifesciences Italy S.r.l. opera nelle seguenti divisioni:

- Tissue Technologies: dispositivi e tecnologie nell’ambito della medicina rigenerativa dei tessuti;
- Codman Specialty Surgical: dispositivi e tecnologie mediche nel campo della neurochirurgia e di altre branche della chirurgia.

A livello organizzativo, Integra Lifesciences Italy è fortemente interrelata con le altre società del Gruppo:

- il management locale, sia esso di linea che di staff, ha riporti “verticali” verso manager di Corporate ovvero manager posizionati presso altre società del Gruppo cui è attribuito un mandato a livello internazionale;
- alcune porzioni di processi sono eseguite nell’ambito di share service center operanti per il Gruppo (eg.: esecuzione pagamenti e contabilizzazione), funzioni di Corporate (eg.: Risorse Umane, Compliance, Procurement, Distribution, Legal) ovvero nell’ambito di fornitori terzi di Gruppo (eg.: il payroll provider), il tutto nell’ambito di un disegno definito a livello di Headquarter e in linea con quanto previsto dagli specifici contratti tra le parti.

Ai fini del presente documento, strutture operanti per Integra Lifesciences Italy ma posizionate presso altre società del Gruppo vengono indicate come “Corporate”, in alternativa alla dizione “locale” o a nessuna specifica per indicare strutture di Integra Lifesciences Italy S.r.l.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Integra Lifesciences Italy il monitoraggio dell’adeguatezza dei servizi prestati dagli share service center, dalle funzioni centrali / europee e dai fornitori terzi di Gruppo sopra citati, nonché il rispetto delle previsioni contrattuali di cui ai contratti in essere.

A livello operativo, il personale di Integra Lifesciences Italy opera in linea con il corpo documentale in essere, che tiene in considerazione le previsioni normative locali e di Confindustria Dispositivi Medici.

Quanto descritto nel presente Modello (e, in particolare, nelle Parti Speciali) rappresenta l’organizzazione e i processi di Integra Lifesciences Italy al momento dell’approvazione del presente Modello.

2.2 Organizzazione e governance di Integra Lifesciences Italy S.r.l.

Integra Lifesciences Italy S.r.l. adotta un sistema di amministrazione tradizionale, basato sulla presenza dei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione** (di seguito anche “CdA”): lo statuto societario prevede che la gestione della Società sia affidata a numero variabile tra due o cinque amministratori ovvero da un amministratore unico secondo quanto previsto di volta in volta dalla delibera di nomina. Attualmente il consiglio di amministrazione è composto da due membri;
- **Collegio Sindacale e Revisore Legale dei Conti**: lo statuto societario prevede la presenza di un sindaco unico o collegio sindacale composto da tre membri più due supplenti. Il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile.

La Società ha attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa ed un sistema di poteri di firma alla luce dei quali è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- i **poteri relativi a “singoli affari”**, sono attribuiti attraverso atti *ad hoc*, conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- i **poteri di “rappresentanza permanente”**, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all’esercizio di responsabilità permanenti nell’organizzazione aziendale. Tali procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi impliciti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è titolare, che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l’esterno.

2.3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Consiglio di Amministrazione di Integra Lifesciences Italy S.r.l., sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha proceduto all’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, approvando il proprio Modello.

In particolare, il processo di costruzione del Modello si sviluppa attraverso le fasi progettuali di seguito descritte:

- 1) individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto (“attività sensibili”), nonché delle Funzioni / Direzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività;
- 2) analisi delle attività e dei processi sensibili, rilevando i meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare.

Il sistema di controllo è esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi standard di prevenzione:

- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate e con le previsioni normative di riferimento;
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- esistenza di regole formalizzate (ad esempio policy e procedure);
- esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
- tracciabilità delle attività e dei controlli;

con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto;

- 3) identificazione delle necessarie azioni di miglioramento, in presenza di eventuali carenze nel Sistema di Controllo Interno;
- 4) predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, sulla base delle risultanze emerse in sede di mappatura delle aree a rischio.

2.4 Mappatura delle aree a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente che i Modelli di organizzazione e di gestione debbano *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. Per questo, Integra ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree aziendali nonché i sistemi di controllo interno, per individuare le aree "sensibili" al rischio di commissione dei reati citati dal D.Lgs. 231/2001.

Le "attività sensibili" rilevate durante il processo di costruzione del Modello sono le seguenti:

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale
1. Gestione dell'attività commerciale	
2. Gestione del rapporto con gli intermediari commerciali (agenti di vendita)	
3. Gestione dei distributori	A - Gestione dell'Attività Commerciale
4. Gestione degli studi clinici (*)	
<p>(*) <i>Attività non commerciale, ma qui allocata in ragione dei principi comportamentali rivolti alla struttura Sales</i></p>	
5. Gestione delle attività promozionali	
6. Gestione dei rapporti con gli Health Care Professional	B - Gestione delle Iniziative di Marketing e Divulgazione Scientifica
7. Predisposizione di materiale informativo	
8. Gestione di prodotti per valutazione clinica	
9. Gestione delle attività di registrazione e rimborsabilità nei prontuari locali	C - Gestione delle Attività di Market Access

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale
10. Gestione degli acquisti di beni servizi e prestazioni professionali	D - Gestione degli Approvvigionamenti
11. Gestione della contabilità generale e predisposizione del bilancio	
12. Gestione della fiscalità	
13. Gestione dei flussi monetari e finanziari	E - Gestione delle Attività di Amministrazione, Finanza e Controllo
14. Gestione delle relazioni con Sindaci e Revisori	
15. Gestione dei rapporti infragruppo	
16. Gestione del Credito	
17. Ricerca, selezione e assunzione del personale	
18. Gestione amministrativa del personale	F - Gestione delle Risorse Umane
19. Gestione della formazione finanziata	
20. Gestione dei rimborsi spesa	G - Gestione delle Note Spese e Procurement Card
21. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per comunicazioni, autorizzazioni e adempimenti	
22. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione di visite ispettive	H - Gestione dei Rapporti con la PA
23. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella gestione delle Attività Commerciali, di Marketing e Divulgazione Scientifica e di Market Access ovvero in occasione di eventi istituzionali	
24. Gestione degli adempimenti societari	I - Gestione degli Affari Legali e Societari
25. Gestione delle operazioni straordinarie	
26. Gestione delle controversie giudiziali e stragiudiziali	
27. Gestione dei sistemi informativi	J - Gestione dei Sistemi Informativi
28. Gestione degli adempimenti di salute e sicurezza sul lavoro	K - Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro
29. Gestione degli adempimenti in materia ambientale	L - Gestione degli Adempimenti in materia Ambientale

2.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di renderlo costantemente “ritagliato” sulle specifiche esigenze della Società e sulle sue principali attività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno essere desunti anche da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di eventuali nuove norme e procedure aziendali ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Qualsiasi modifica sostanziale, relativa, ad esempio, all'introduzione di nuove Parti Speciali o di nuovi protocolli in aree aziendali a rischio, necessita di una preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Integra Lifesciences Italy S.r.l..

Modifiche di minor portata ovvero di tipo formale, quali, ad esempio, l'allineamento dei protocolli a nuove disposizioni organizzative, ovvero ancora derivanti da modifiche organizzative o di processo possono essere effettuate direttamente a cura dell'Amministratore Delegato, salvo sua relazione successiva al Consiglio di Amministrazione.

La semplice "cura" dell'aggiornamento del Modello, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle procedure richiamate dal Modello oppure a quelle che, seppur non richiamate, normano i processi di cui alle aree a rischio (v.d. Parti Speciali), loro qualsivoglia modifica, integrazione, eliminazione, etc. deve essere sottoposta dalla Funzione competente al preventivo vaglio dell'Organismo di Vigilanza.

3. Organismo di Vigilanza

3.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'**autonomia** e l'**indipendenza** dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della **professionalità** si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presta attività lavorativa per la Società.

3.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguiti dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. In particolare, la Società ha optato per una composizione plurisoggettiva del proprio Organismo di Vigilanza, la cui scelta è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che i componenti dell'Organismo, sia esso mono o plurisoggettivo, sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale Integra svolge la propria attività, e/o con competenze in ambito legale e/o contabile o giuslavoristico, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili. La loro revoca o sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del componente dell'Organismo;

- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità, come meglio specificato al successivo paragrafo 3.3;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione da parte di un membro dell'Organismo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.3;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 3.3;
- l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al successivo paragrafo 3.4.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento, avente la finalità di assicurarne il corretto funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del proprio Regolamento interno, nonché eventuali successivi aggiornamenti e modifiche.

3.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia esso mono o plurisoggettivo, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla 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'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione o revoca dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del paragrafo 3.4 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore nel Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- propone gli aggiornamenti necessari.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello, l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione ed eventualmente ad un soggetto dallo stesso delegato), il quale, secondo quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Al fine di garantire piena efficacia della sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'Organismo stesso di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete, in ogni caso, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

3.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire in merito alle verifiche svolte sull'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali aspetti critici, nonché a fornire comunicazione in ordine alle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza deve predisporre almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connessi con comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. Almeno una volta l'anno, tali relazioni devono essere esposte al Consiglio di Amministrazione dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

Analogamente, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari competenti, ivi incluso il Collegio Sindacale, per riferire in ordine a circostanze significative, quali il rispetto e l'idoneità preventiva del Modello.

3.6 Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

3.6.1 Segnalazioni all'OdV

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere:

- “obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli” (co. 2, lett. d);
- “uno o più canali che consentano (...) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del (...) decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui [si sia]

venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione" (co. 2-bis, lett. a);

- "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante" (co. 2-bis, lett. b).

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV, anche in forma anonima:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice di Condotta;
- ogni deroga, violazione o fondato sospetto di violazione delle modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

La Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello canali alternativi (casella di posta elettronica, indirizzo postale e canale informatizzato) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni.

Le segnalazioni in oggetto possono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

Odv231@integralife.com

Le stesse possono essere inviate a mezzo posta all'attenzione di:

*Organismo di Vigilanza Integra Lifesciences Italy S.r.l. - Centro Dir. Milanofiori, Strada 6 Palazzo N/3, 20089 Rozzano (MI),
Italia*

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente Capitolo 5).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nella normativa applicabile: l'accesso a detto archivio è consentito

esclusivamente ai componenti dell’OdV e per le sole ragioni connesse all’espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente Capitolo 5) sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l’effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

La violazione di quanto sopra descritto costituisce una violazione al Modello.

3.6.2 Segnalazioni di comportamenti illeciti

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 in base alla Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Integra ha aggiornato il proprio sistema di segnalazione per i dipendenti (“Ethics hotline”) al fine di recepire gli obblighi legislativi specifici del Decreto. Si rinvia alla Procedura Whistleblowing per ulteriori dettagli sul processo.

3.6.3 Flussi informativi specifici

Gli obblighi di informativa nei confronti dell’OdV si estendono ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, oltre agli obblighi di segnalazione di cui al par. 3.6.1, i Responsabili della Società, nell’ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a comunicare all’Organismo in forma non anonima, ogni qualvolta l’evento si verifichi e tempestivamente:

- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico;
- rapporti predisposti dalle aree di competenza aziendali nell’ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità con la normativa vigente e il sistema di gestione della sicurezza;

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti pubblici competenti e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello organizzativo, incluse le informazioni richieste dai relativi protocolli rilevanti ai fini del Decreto, ove previsti;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance della Società;
- le operazioni societarie straordinarie della Società;
- ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi *ad hoc* all'Organismo di Vigilanza per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato potranno essere meglio dettagliate dallo stesso Organismo.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo Capitolo 5.

È compito dell'Organismo di Vigilanza sollecitare periodicamente i Destinatari affinché forniscano assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Tutti i flussi informativi, generali e specifici, devono essere forniti in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza, mediante consegna diretta all'Organismo, per posta ordinaria all'indirizzo:

Integra Lifesciences Italy S.r.l. - Centro Dir. Milanofiori, Strada 6 Palazzo N/3, 20089 Rozzano (MI), Italia, ovvero inoltro di e-mail all'indirizzo Odv231@integralife.com

Ogni informazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nella normativa applicabile, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

4. Formazione e diffusione del Modello

L'efficace attuazione del presente Modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale della Società, che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, predisponde dei programmi di informazione e/o formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività a rischio.

4.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

4.2 Comunicazione ai dipendenti

L'adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutto il personale impiegatizio e dirigenziale in forza in azienda al momento dell'adozione o dell'aggiornamento del Modello e a tutti i responsabili delle aree a rischio.

A fronte di ogni modifica e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza invierà a tutti i Destinatari, ovvero solo a quelli direttamente coinvolti nell'aggiornamento, una nota di informazione circa le modifiche intervenute e il relativo impatto sull'operatività aziendale. Modalità e livello di dettaglio di detta nota saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza in relazione alla tipologia e portata delle modifiche.

Ai nuovi impiegati e dirigenti assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello; tramite sottoscrizione del proprio contratto di lavoro, i nuovi assunti si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto di principi, regole e procedure in esso contenuti.

Il testo integrale del Modello viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet aziendale.

4.3 Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

È cura dell'OdV predisporre e presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione un Piano di Formazione, che descrive il contenuto dei corsi di formazione, le modalità di erogazione (in aula o on-line), la loro reiterazione e le modalità di controllo sull'effettiva partecipazione da parte dei destinatari. La partecipazione ai corsi da parte dei destinatari è obbligatoria e la mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dall'OdV quale violazione del Modello.

5. Sistema disciplinare e sanzionatorio

L'esistenza di un sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello (ivi inclusi Allegati e altri documenti del Modello facenti parte) da parte dei Destinatari rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo, compresi tutti i Protocolli ad esso correlati.

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretino un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Le sanzioni disciplinari saranno comminate anche a tutti coloro che non adempieranno a quanto previsto nel precedente capitolo 3.6 in materia di segnalazioni all'OdV; in particolare sarà oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi misure di tutela del segnalante definite dalla Società;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Con esclusivo riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema sanzionatorio di riferimento resta quello già previsto dalla Società, secondo quanto espressamente previsto dalle relative norme vigenti.

5.1 Lavoratori dipendenti non dirigenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal presente Modello, dal Codice di Condotta, dai Protocolli, dai regolamenti e dalle procedure aziendali da parte di dipendenti, e quindi soggetti al CCNL delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi, costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono relative all'ambito di attività del lavoratore e commisurate, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

In coerenza con il processo adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al presente Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.

Per CCNL di riferimento si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo, e per illecito disciplinare si intende il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento in essi contenute.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento. La procedura d'accertamento sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con le strutture organizzative competenti.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In particolare:

- il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività / processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività / processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello;
- il provvedimento della multa e, nel caso di "recidiva" che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa non prescritti, della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività / processi maggiormente "sensibili", di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività / processi maggiormente "sensibili", di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;
- il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, ledà l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Si evidenzia che, nel caso di eventuali incoerenze tra quanto sopra indicato e il CCNL di riferimento e/o s.m.i., sarà il CCNL a far da riferimento.

5.2 Lavoratori con qualifica di Dirigente

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice di Condotta, nei protocolli e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nei Protocolli, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura sanzionatoria più idonea fermo restando quanto prescritto, per quanto di competenza e applicabili, dal CCNL delle Aziende del terziario, distribuzione e servizi. Tra le misure sanzionatorie applicabili si prevedono a titolo esemplificativo, le segnalazioni per iscritto e, nei casi più gravi o in caso di reiterata recidiva, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentata, la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione accertata delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, propone all'Assemblea, ove ne ricorrono i presupposti, l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il competente Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.5 Misure nei confronti di soggetti terzi - controparti contrattuali

Ogni comportamento che determini l'avvio di un procedimento giudiziario diretto all'accertamento della rilevanza dello stesso ai sensi del D.Lgs. 231/2001, posto in essere da fornitori, consulenti, collaboratori, agenti e partner commerciali, comunque denominati, ovvero da altri soggetti terzi collegati alla Società medesima da un rapporto contrattuale di lavoro non dipendente, determina, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Con specifico riferimento ai lavoratori "interinali" si applicano gli stessi criteri previsti al precedente paragrafo 5.1 del presente documento, con l'eccezione che la contestazione dovrà essere applicata in accordo al CCNL applicabile ai contratti di somministrazione e il provvedimento disciplinare comminato dalla ditta di somministrazione.