



*Società Instrumentation Laboratory S.p.A.
con sede legale in Milano, Viale Monza, 338*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETA’
INSTRUMENTATION LABORATORY**

PARTE GENERALE

REV. 5.0 - Febbraio 2022

(in conformità al d.lgs. 8.6.2001 n. 231 disciplinante gli “*illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali*” e successive integrazioni e modificazioni)

INDICE

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PER I FATTI DI REATO COMMESSI DA SOGGETTI OPERANTI IN POSIZIONI APICALI O SUBORDINATE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA.	4
2. LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CUI ALL'ART. 6 COMMA II° D.LGS. 8.6.2001 N. 231 .11	
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI INSTRUMENTATION LABORATORY S.P.A.	13
4. L'INDIVIDUAZIONE IN CONCRETO DELLE SINGOLE AREE AZIENDALI "A RISCHIO". MAPPATURA DEI CONTROLLI GIÀ ESISTENTI (RINVIO).	14
5. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IL S.P.A.	14
6. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IL S.P.A.	16
7. I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IL S.P.A.	16
8. LE MODIFICHE E LE INTEGRAZIONI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IL S.P.A.	17
9. L'ATTIVITÀ SVOLTA DA IL S.P.A.	17
10. L'ASSETTO ISTITUZIONALE DI IL S.P.A.	19
11. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI IL S.P.A.	20
12. IL CODICE ETICO E LE <i>POLICIES DI COMPLIANCE</i> DEL GRUPPO WERFEN.	19
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA: IDENTIFICAZIONE DEI SUOI COMPONENTI.	20
13.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IL S.P.A.: LA SUA COMPOSIZIONE E IL PROCESSO DECISIONALE	22
13.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: MODALITÀ DI NOMINA E DURATA IN CARICA	24
13.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA: CAUSE D'INELEGGIBILITÀ E MOTIVI DI REVOCA.	25
13.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: LE FUNZIONI E I POTERI.	27
13.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.	29
13.6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI SOCIETARI.	29
13.7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	30
13.8 L'ISTITUZIONE DELLA FIGURA DI "RESPONSABILE" PRESSO IL S.P.A. E DI "REFERENTE" PRESSO LE SOCIETÀ TERZE, LEGATE A IL S.P.A. DA CONTRATTI DI SERVIZIO.	34
14. DIFFUSIONE DEL MODELLO	35

15. FORMAZIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE	36
16. INFORMATIVA A CONSULENTI ESTERNI, FORNITORI E PARTNERS.	37
17. IL SISTEMA DISCIPLINARE	38
17.1 IL SISTEMA DISCIPLINARE: SANZIONI PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI.....	38
17.2 IL SISTEMA DISCIPLINARE: SANZIONI PREVISTE PER I DIRIGENTI E GLI AMMINISTRATORI.....	40
17.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE: MISURE DA ADOTTARE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	41

1. La responsabilità amministrativa degli enti per i fatti di reato commessi da soggetti operanti in posizioni apicali o subordinate all'interno dell'azienda

L'entrata in vigore del decreto legislativo 8.6.2001 n. 231, disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, segna un momento di innovazione significativa nell'ambito dell'ordinamento pubblicistico penale.

Il provvedimento legislativo in oggetto istituisce, infatti, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa (in realtà, un *tertium genus* di responsabilità, rispecchiante altresì i tratti di una responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, per i fatti di reato materialmente commessi da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione dell'ente.

Sicché, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I soggetti destinatari della nuova disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

Le disposizioni non si applicano *“allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal nuovo decreto legislativo, ampliato in forza della normativa emanata successivamente al decreto stesso (cfr. riferimenti normativi in appendice).

Dalla congiunta valutazione dei provvedimenti legislativi richiamati e recepiti nel d. lgs. 231/2001, discende l'elencazione di una serie di fatti di reato, in relazione ai quali potrà configurarsi, sussistendone le condizioni richieste dal dettato normativo, una responsabilità amministrativa a carico dell'ente.

Trattasi, in sintesi, delle fattispecie criminose riconducibili alle seguenti categorie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e, segnatamente, corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), peculato (art. 314, primo comma cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi

dell'Unione Europea), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea), malversazione in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 356 c.);

- reati cosiddetti societari e, segnatamente, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.)¹, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.p.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.p.), aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);

- reati in materia tributaria e, nello specifico, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000); dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000); emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000); occultamento o distruzione di documenti

¹ L'art. 34 (Falso in prospetto), comma 2, della legge 262/2005 ha da ultimo abrogato l'art. 2623 c.c., che puniva il reato di falso in prospetto. La fattispecie criminosa è, attualmente, prevista e sanzionata dall'articolo 173-bis (Falso in prospetto) del d.lgs. 58/1998. Peraltro, l'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001 richiama, tuttora, la norma civilistica abrogata (art. 2623 c.c.), mentre non fa riferimento alcuno al reato introdotto dalla legge 262/2005 nel d.lgs. 58/1998. Alla luce del descritto mutamento normativo, sembra dunque che l'ente non possa più essere chiamato a rispondere, ai sensi dell'art. 25-ter, per il reato di falso in prospetto, di cui all'abrogato art. 2623 c.c....

contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000); sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000); dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); indebita compensazione (art. 10 *quater* d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) (art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019 e modificato dall'art. 5 d.lgs. 14.7.2020 n. 75);

- reati contro la fede pubblica e, precisamente, falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale, dalle leggi speciali e dalla Convenzione di New York;

- reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi, induzione, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione minorile, distribuzione o pubblicità, anche per via telematica, di materiale pornografico avente ad oggetto minori, sfruttamento di minori ai fini di produzione di materiale pornografico, adescamento e sfruttamento sessuale di minori, cessione e detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori, organizzazione di viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile; delitti di mutilazione degli organi genitali femminili;

- reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;

- se commessi nella forma del "*reato transnazionale*"² (fattispecie coniata dalla l. n. 146/2006), i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo

² Per "reato transnazionale" si intende "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato" (cfr. art. 3 l. 146/2006).

mafioso (art. 416 bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 bis, 3 *ter* e 5 d.lgs. 286/98);

- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (fattispecie introdotte in virtù dell'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 - Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione);

- reati informatici e, segnatamente, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615- *ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- *quater* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- *quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare (art. 617- *quinquies* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615- *quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635- *bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- *ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635- *quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635- *quinquies* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640- *quinquies* c.p.) (fattispecie introdotte in virtù della l. 18.3.2008, n. 48);

- delitti di criminalità organizzata e specificamente: associazione a delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione finalizzata al traffico

illecito di sostanze psicotrope o stupefacenti, produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope;

- delitti contro l'industria e il commercio e, segnatamente: reati di turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati, mediante usurpazione di titoli di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore e, precisamente: reati di messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, di duplicazione abusiva, vendita, detenzione a scopo commerciale, locazione di programmi informatici o di banche dati informatizzate, di duplicazione abusiva, diffusione o trasmissione in pubblico, di opere cinematografiche, di sequenze di immagini in movimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, di mancato assolvimento o di falsa attestazione nell'assolvimento degli obblighi SIAE, nonché di produzione, vendita, importazione, promozione installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato, a scopi fraudolenti, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

- reati cosiddetti ambientali: art. 727 *bis* c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette), art. 733 *bis* c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), art. 137 d.lgs. 152/2006 (scarico illegale di acque reflue industriali), art. 256 d.lgs. 152/2006 (attività di gestione di rifiuti non autorizzata o con inosservanza delle prescrizioni contenute nei provvedimenti di autorizzazione o in carenza dei requisiti e condizioni per le iscrizioni o comunicazioni), art. 257 d.lgs. 152/2006 (omessa bonifica dei siti), art. 258 comma 4 D.L.vo 152/2006 (trasporto di rifiuti in mancanza di formulario o con formulario recante dati inesatti o incompleti), art. 259 comma 1 D.L.vo 152/2006 3 art. 452- *quaterdecies*

c.p. come inserito dall'art. 7 d.lgs. 1.3.2018 n. 21 (traffico illecito di rifiuti), art. 260 d.lgs. 152/2006 (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), art. 279 comma 5 d.lgs. 152/2006 (violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione nell'esercizio di un impianto o di un'attività), artt. 1, 2 e 6 l. 150/92, come modificata dal d.lgs. 275/2001 (disciplina relativa all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione), art. 3 *bis* l. 150/92, come modificata dal d.lgs. 275/2001 (reati di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale in relazione alle ipotesi di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati), art. 3 comma 6 l. 549/93 e successive modificazioni (violazioni delle disposizioni sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente), art. 8 d.lgs. 202/2007 (inquinamento doloso provocato dalle navi), art. 9 d.lgs. 202/2007 (inquinamento colposo provocato dalle navi).

- reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, in età non lavorativa o sottoposti a condizioni di sfruttamento, ai sensi del d.lgs. 109/2012.
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (legge Europea 20.11.2017 n. 167);
- reati previsti in materia di contrabbando, ai sensi del d.p.r. 23.1.1973, n. 43 (art. 25 *sexiesdecies* d.lgs. 231/2001).

In appendice al presente Modello Organizzativo, sono elencati i reati presupposto richiamati dal d.lgs. 231/2001 e le relative sanzioni previste.

Ad oggi l'ente è chiamato a rispondere unicamente, nel caso in cui una delle fattispecie criminose menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale o subordinata.

Quanto ai **criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente**, deve sinteticamente osservarsi quanto segue:

1. in merito ai criteri **oggettivi** di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal d.lgs. 231/2001 che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:
 - il reato deve essere stato commesso “*nell'interesse*” o “*a vantaggio*” dell'ente;

- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è infatti esclusa.

Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può aver comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà comunque luogo a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

2. in merito ai criteri **soggettivi** di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

- Se il reato è stato commesso da **persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, dirigenza**, l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

- 1 - che, prima della commissione del fatto, siano stati efficacemente adottati Modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- 2 - che il compito di vigilare sul funzionamento dei Modelli anzidetti sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3 - che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;
- 4 - che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo.

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della società o dell'ente.

- Se il reato è stato commesso da **persone sottoposte all'altrui vigilanza**, operanti in posizione subordinata, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza.

In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, 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”*.

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da un lavoratore subordinato, sarà onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione del Modello di Organizzazione.

In entrambe le ipotesi, i Modelli di organizzazione dovranno essere adottati dall'azienda, in fase anteriore alla commissione dei reati.

2. La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 comma II° d.lgs. 8.6.2001 n. 231

Il punto chiave della nuova disciplina normativa è rappresentato dalla necessità che l'ente predisponga Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i quali, se adottati in via preventiva, siano in grado di determinare l'esenzione da responsabilità dell'ente.

Il d.lgs. 231/2001 (cfr. art. 6 comma II°) detta le linee guida cui devono rispondere i Modelli in oggetto.

I Modelli di organizzazione devono, in particolare, rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- 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 ad impedire la commissione di reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Anche le “Linee Guida” di Confindustria, per la costruzione dei Modelli Organizzativi emanate nell'ultima versione, nel giugno 2021, individuano 1) nell'attività di mappatura dei processi a rischio e 2) nell'adozione di un idoneo sistema di controllo, i presidi di rilievo di cui ogni società deve dotarsi, al fine di dimostrare la propria “diligenza organizzativa”.

In particolare, le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno, ideato da Confindustria sono: 1) codice etico; 2) sistema organizzativo; 3) procedure manuali ed informatiche; 4) poteri autorizzativi e di firma; 5) sistemi di controllo e gestione integrati, anche ai fini della cosiddetta “*compliance fiscale*”, per garantire una conformità a quanto previsto dalla normativa fiscale e per dotarsi di un efficace “*sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale*”; 6) esistenza di una struttura organizzativa e di un'articolazione di funzioni aziendali che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori e che tenga conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e delle caratteristiche dell'attività svolta; 7) comunicazione al personale, sua formazione, suo coinvolgimento e addestramento; 8) monitoraggio programmato delle misure di prevenzione e protezione dei rischi in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 9) previsione ed efficace attuazione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e opportunità di uno scambio di flussi informativi anche tra Organismi di Controllo (OdV, Collegio Sindacale, Società di Revisione), sugli esiti delle verifiche ispettive che abbiano rilevanza ex d.lgs. 231/2001, onde evitare la duplicazione di attività e il rischio di un “*cortocircuito informativo*”; 10) previsione di un sistema di segnalazioni conforme a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis d.lgs. 231/2001 (introdotto dalla legge 30.11.2017 n. 179, avente ad oggetto le “*disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, nell'ambito di un lavoro pubblico o privato*”), in relazione ai canali di segnalazione, alla garanzia di riservatezza del segnalante, al divieto di atti ritorsivi e all'integrazione del sistema disciplinare (cosiddetto “*whistleblowing*”).

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi: 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo); 3) documentazione dei controlli; 4) “*whistleblowing*”; 5) comunicazione delle informazioni non finanziarie; 6) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; 7) individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione; 8) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; 9) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Le “Linee Guida” hanno natura dinamica e potranno- come di recente avvenuto- subire nel tempo, ulteriori aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto, in sede di analisi. Il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale verrà garantito dalla presenza dell’Organismo di Vigilanza, chiamato ad effettuare un controllo e a comminare sanzioni disciplinari, in caso di inosservanza delle disposizioni aziendali in vigore.

3. L’adozione del Modello Organizzativo da parte di Instrumentation Laboratory S.p.A.

Da quanto sin qui detto, emerge con chiarezza l’opportunità per Instrumentation Laboratory S.p.A. (di seguito IL S.p.A.) di predisporre, all’interno dell’azienda, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (d’ora in poi, anche più brevemente ‘Modello’), inteso come raccolta di regole comportamentali, procedure e/o istruzioni specifiche per ambiti “sensibili” individuati e idoneo a prevenire la commissione di reati, sia da parte dei soggetti versanti in posizione apicale, che da parte di persone sottoposte alla direzione e/o vigilanza di questi ultimi.

In accordo con quanto disposto dalle linee guida, redatte dalle associazioni di categoria (Confindustria Dispositivi Medici), il Modello adottato da IL S.p.A.:

1. individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati citati;
2. prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

4. istituisce un Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo stesso;
5. introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

4. L'individuazione in concreto delle singole aree aziendali "a rischio". Mappatura dei controlli già esistenti (rinvio).

La predisposizione delle regole comportamentali, delle procedure e/o istruzioni specifiche e, in generale, delle misure di prevenzione e controllo richiede un preliminare censimento dei processi sensibili o "a rischio", sì da individuare quali tra essi appaiano astrattamente interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal d.lgs. 231/2001 e, dunque, coinvolti dal rischio di commissione degli illeciti che comportano una responsabilità per la persona giuridica.

In proposito, va opportunamente rilevato come non appaia in concreto ipotizzabile la creazione di un sistema di controllo interno tale da eliminare del tutto l'eventualità di situazioni di rischio; tuttavia, l'obiettivo che IL S.p.A. si propone di perseguire con l'adozione del Modello è quello, comunque, di ridurre al massimo ogni e qualunque rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale.

Al fine di realizzare efficacemente una mappatura del rischio aziendale, si è proceduto a identificare, con riferimento ai processi sensibili o "a rischio" individuati, le potenziali modalità attuative dei singoli illeciti tassativamente contemplati dalla normativa, sì da elaborare un Modello generale di salvaguardia che si attagli efficacemente alla peculiare realtà aziendale e che appaia in concreto idoneo a ridurre le probabilità di commissione dei reati sanzionati.

L'identificazione dei processi aziendali coinvolti dalle potenziali casistiche di reato di cui al d.lgs. 231/2001 è stata effettuata sulla base delle ipotesi delittuose enunciate analiticamente al paragrafo 1 del presente Modello e richiamate, all'interno della Parte Speciale del presente Modello.

5. Le componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A.

Il Modello di IL S.p.A. rappresenta uno strumento di tipo dinamico, in quanto è destinato:
i) ad evolversi nel tempo, in caso di sopravvenute variazioni nell'organizzazione societaria ovvero di modifiche legislative; ii) ad integrarsi con le misure di controllo già

presenti in società, così da evitare inutili duplicazioni ovvero sovrapposizioni di cautele già in essere.

Il sistema di organizzazione, gestione e controllo di IL S.p.A. così descritto, si articola nelle seguenti componenti:

- una *corporate governance* e un'organizzazione societaria, coerenti con la natura e la dimensione della società e con il tipo di attività effettuata e tali: (i) da garantire lo svolgimento dell'attività aziendale, nel rispetto della legge; (ii) da assicurare una chiara identificazione delle funzioni aziendali ivi operanti ed una chiara attribuzione di compiti; (iii) da garantire il rispetto del principio di segregazione dei ruoli, nella gestione delle principali attività, in modo che nessun soggetto possa operare in maniera autonoma, su un intero processo; (iv) da consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni della società; (v) da individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio;
- il Codice Etico del Gruppo Werfen, diretto a stabilire i principi etici e le regole di condotta che tutti i soggetti, operanti, a vario titolo, in nome e per conto del Gruppo Werfen e delle sue affiliate, sono tenuti a rispettare, nella conduzione dell'attività aziendale;
- la mappatura dei processi sensibili, per ciascuna area aziendale individuata, all'interno della Parte Speciale del presente Modello;
- l'individuazione delle misure di controllo e di prevenzione del "rischio reato", in vigore presso IL S.p.A.;
- i flussi informativi tra le funzioni societarie e l'Organismo di Vigilanza, al fine di informare, in merito: i) all'organizzazione societaria ed alla relativa evoluzione; ii) alle procedure o istruzioni esistenti, con riferimento ai processi sensibili; iii) ai controlli effettuati, in chiave di prevenzione del "rischio reato";
- l'informazione e la formazione, in relazione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- il sistema disciplinare, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale affidare il compito di vigilare sul

funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e di curarne, altresì, l'aggiornamento.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, IL S.p.A. intende:

- i) migliorare il proprio sistema di *corporate governance*; ii) predisporre un sistema di prevenzione e controllo, al fine di ridurre il rischio di commissione di reati connessi all'esercizio dell'attività aziendale; iii) determinare in tutti coloro che operano, in nome e per conto di IL S.p.A., nell'ambito dei processi ritenuti sensibili o a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di provvedimenti sanzionatori, sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale), sia a carico della società (responsabilità amministrativa, ai sensi del d.lgs. 231/2001); iv) migliorare il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nonché di tutela ambientale.

6. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è costituito da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive la struttura del Modello.

La Parte Speciale identifica i processi ritenuti sensibili presso IL S.p.A., all'interno delle varie aree aziendali e le fattispecie di reato astrattamente riconducibili ai processi individuati.

Ciò, naturalmente, non esclude che, nel caso di introduzione di nuovi reati presupposto, IL S.p.A. non provveda, prontamente, a rinnovare l'attività di mappatura del rischio, per verificare se, all'interno della sua realtà aziendale, sussista un potenziale rischio di commissione anche delle fattispecie di reato di nuovo conio.

Nel caso in cui si ravvisi la necessità di aggiornare il Modello, il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. provvederà ad integrare la Parte Speciale, approvando le varie revisioni, con apposite delibere consiliari.

7. I destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A.

Le prescrizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applicano agli organi societari di IL S.p.A. ed ai loro componenti, alle risorse umane aziendali, ai fornitori, agli appaltatori, ai distributori, agli agenti, nonché agli eventuali consulenti, coinvolti nella gestione dei vari processi sensibili.

Il Modello Organizzativo ed i suoi contenuti sono comunicati ai Destinatari, con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza.

8. Le modifiche e le integrazioni Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A.

L'art. 6 comma 1 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato ed efficacemente attuato, a cura dell' "*organo dirigente*".

E', dunque, il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. che approva il Modello Organizzativo e le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) l'inserimento, nel presente documento, di ulteriori capitoli di Parte Speciale; (ii) l'eventuale soppressione di alcune parti del Modello; (iii) l'aggiornamento, la modifica e l'integrazione delle regole di condotta e delle misure di prevenzione ivi contenute.

Fermo quanto detto, l'Amministratore Delegato di IL S.p.A. avrà la facoltà di apportare al testo, eventuali modifiche o integrazioni di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

In tal caso, l'Amministratore Delegato riferirà, prontamente, al Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. e all'Organismo di Vigilanza, in merito alle eventuali modifiche introdotte.

L'Organismo di Vigilanza di IL S.p.A. avrà, a sua volta, la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione, eventuali integrazioni e/o modifiche al presente Modello Organizzativo.

A seconda del tipo di modifica proposta, la stessa sarà comunicata, direttamente, all'Amministratore Delegato ovvero da quest'ultimo sottoposta all'approvazione dell'intero Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A..

9. L'attività svolta da IL S.p.A.

IL S.p.A. è azienda leader nel settore della progettazione, produzione, commercio e distribuzione nel mondo, di dispositivi medici per la diagnostica in vitro. Tali dispositivi sono espressione della tecnologia più avanzata, identificabile in alta qualità, affidabilità e sicurezza per l'utilizzatore ed il paziente.

L'attività si svolge presso la sede legale ed operativa, situata in Milano, Viale Monza, 338. La società è, inoltre, dotata di sei unità locali, situate, rispettivamente, a Roncello (MB), Ascoli Piceno, Firenze, Napoli, Roma e Tremestieri Etneo (CT). Presso l'unità sita in Roncello, si trova un deposito di prodotti finiti; presso l'unità sita in Ascoli Piceno ha sede uno stabilimento di produzione e presso le restanti unità, si trovano uffici.

La clientela di riferimento di IL S.p.A., nel territorio italiano, è composta da persone giuridiche private, quali cliniche o laboratori di analisi, nonché da enti ospedalieri e da altre persone giuridiche pubbliche. I rapporti commerciali si formalizzano tramite la stipulazione di contratti di diritto privato semplici ovvero tramite contratti ad evidenza pubblica, a seguito dell'aggiudicazione di pubblici incanti, licitazioni private, appalti-concorso e trattative private.

Per quanto riguarda il territorio estero, IL S.p.A. commercializza i prodotti del gruppo Werfen mediante accordi di distribuzione sottoscritti con entità private che hanno sede nei mercati di vendita esteri, quali, a titolo di esempio, Europa dell'Est, Medio Oriente e Africa. I distributori gestiscono il rapporto di vendita direttamente con il cliente finale in autonomia e indipendentemente da IL S.p.A..

Nell'esercizio della propria attività, IL S.p.A. è munita di molteplici certificazioni e, segnatamente, delle certificazioni di seguito richiamate:

- i) Certificazione 9001:2015 avente ad oggetto *“commercializzazione, vendita, marketing, servizi post-vendita e assistenza tecnica di sistemi e di soluzioni IT per la diagnostica in vitro. Commercializzazione di dispositivi medici monouso sterili. Movimentazione, stoccaggio e distribuzione di dispositivi diagnostici in vitro”*;
- ii) Certificazione UNI CEI EN ISO 14001:2015 avente ad oggetto *“servizi di logistica integrata per dispositivi diagnostici in vitro e dispositivi medici. Movimentazione, stoccaggio a temperatura controllata e refrigerata, confezionamento e imballaggio per il trasporto”*;
- iii) Certificazione UNI CEI EN ISO 13485:2016 avente ad oggetto la *“vendita, marketing e servizi post - vendita di reagenti, strumenti e software per la diagnostica in vitro e dispositivi medici non attivi non impiantabili per incisione. Movimentazione, stoccaggio, imballaggio e distribuzione di reagenti per la diagnostica in vitro. Etichettatura, verifica, movimentazione, stoccaggio, imballaggio e rilascio conto terzi di reagenti per la diagnostica in vitro. Erogazione di servizi di movimentazione, stoccaggio, imballaggio e di dispositivi medici impiantabili non attivi. Progettazione, fabbricazione e immissione*

in commercio di reagenti e strumenti diagnostici in vitro per analisi di chimica clinica e farmacotossicologia e produzione conto terzi di reagenti per la diagnostica in vitro”.

L'identificazione del tipo di attività svolta da IL S.p.A. consente, pertanto, di individuare delle potenziali connessioni con alcune fattispecie di reato, previste dal decreto legislativo 231/2001 e sopra richiamate (reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; reati societari e fiscali; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o beni di provenienza illecita e autoriciclaggio; reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; reati in materia di violazione dei diritti d'autore; reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro; reati ambientali), posto che essa:

- presuppone l'instaurarsi di rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- comporta l'adempimento di rilevanti incombeni di natura amministrativa, finanziaria e fiscale, nell'interesse della società;
- comporta il quotidiano utilizzo di sistemi informatici e, in genere, di risorse informatiche aziendali;
- si sostanzia nell'esecuzione di prestazioni (vendita, installazione, assistenza tecnica, manutenzione), a cura di risorse umane aziendali, assoggettate agli obblighi previsti dalla normativa vigente, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela ambientale, nonché di tutela della proprietà intellettuale;
- presenta gli ulteriori ordinari profili di rischio, connessi all'esercizio di un'attività di natura commerciale ed imprenditoriale.

10. L'assetto istituzionale di IL S.p.A.

IL S.p.A. è una società per azioni, posseduta dal socio unico Werfen Holding S.L.U. e fa parte del Gruppo multinazionale Werfen.

L'assetto istituzionale societario risulta caratterizzato da una chiara delimitazione delle figure apicali e dei relativi poteri.

IL S.p.A. è retta da un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, composto dai consueti organi sociali: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Assemblea dei Soci. Il controllo contabile è demandato ad una Società di Revisione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto, attualmente, da tre membri e, segnatamente, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e da due ulteriori Consiglieri Delegati.

Presso IL S.p.A. opera, altresì, un Direttore Generale che riveste la qualifica di datore di lavoro della società.

11. L'assetto organizzativo di IL S.p.A.

L'assetto organizzativo societario di IL S.p.A. risulta puntualmente descritto, all'interno dell'organigramma generale e degli organigrammi di dettaglio, in vigore presso IL S.p.A., ai quali si rinvia.

12. Il Codice Etico e le *policies di compliance* del Gruppo Werfen

Nel ruolo di affiliata del Gruppo multinazionale Werfen, IL S.p.A. attua, nello svolgimento della quotidiana attività aziendale, gli indirizzi, le politiche e le linee guida, in vigore presso il Gruppo, diretti a garantire una gestione dell'attività sociale, rispettosa dei principi di legalità, integrità, rispetto per le persone, onestà e umiltà, leadership e management, *teamwork*, innovazione, qualità ed eccellenza, tutela della riservatezza e tutela dei diritti individuali di tutte le risorse umane, nonché di ogni altro soggetto che sia chiamato ad operare, in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo.

Il Codice Etico di Gruppo valorizza e descrive i cosiddetti valori del Gruppo e i principi generali di comportamento che permeano tutta la filosofia del Gruppo (e, dunque, anche quella di IL S.p.A.), allo scopo di orientare le condotte aziendali di tutte le società affiliate, verso il rispetto di tali principi.

Si tratta di valori fondamentali che IL S.p.A. riconosce come propri e che devono essere rispettati, da tutti i Destinatari.

Le *policies di compliance* del Gruppo Werfen disciplinano le conformità a determinate regole da parte del Gruppo e delle sue affiliate, ivi compresa IL S.p.A..

Le prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo si integrano, pertanto, con quelle del Codice Etico e delle *policies di compliance* del Gruppo in vigore, anche se il Modello, per le finalità che intende perseguire in attuazione del Decreto, assume una portata diversa rispetto al Codice medesimo.

Sotto tale profilo, infatti:

(i) Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato, in via autonoma ed è suscettibile di applicazione, sul piano generale, da parte della società, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza, da parte di tutti i Destinatari;

(ii) il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde, invece, alle specifiche finalità previste dal d.lgs. 231/2001 ed è diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, per fatti che, laddove commessi, nell'interesse o a vantaggio, di IL S.p.A., potrebbero comportare il riconoscimento di una responsabilità amministrativa della società, in base alle disposizioni del medesimo Decreto.

13. L'Organismo di Vigilanza: identificazione dei suoi componenti

La concreta ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla creazione di un Organismo chiamato ad esercitare le funzioni di sorveglianza e di aggiornamento del Modello medesimo, all'interno dell'organizzazione aziendale.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma I°, lett. b) d.lgs. 231/2001 dispone che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, bensì anche di avere istituito un Organismo dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*", chiamato a curarne l'osservanza e l'aggiornamento.

Quanto alle caratteristiche proprie dell'Organismo di Vigilanza, le stesse possono sintetizzarsi nelle seguenti:

- deve trattarsi di una struttura organizzativa interna alla società, così come si desume dalla locuzione "*Organismo dell'ente*";
- deve possedere le necessarie caratteristiche dell'autonomia operativa e di *budget*, le quali consentono all'Organismo di poter effettivamente operare per il raggiungimento del suo scopo istituzionale, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio. In detta prospettiva l'Organismo di Vigilanza deve riportare direttamente ai vertici societari;
- non deve essere composto, o comunque non è opportuno che sia composto, dai componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale né, più in generale, dai supremi organi dirigenti. Ciò si ricava, *a contrariis*, dall'art. 6 comma IV° d.lgs. citato, che introduce un'eccezione a tale implicita regola, in favore degli enti di piccole dimensioni.

Sarebbe, inoltre, auspicabile che, quali componenti dell'Organismo di Vigilanza, venissero scelti soggetti, muniti di elevata professionalità che, pur collocati in posizione apicale a livello aziendale, non siano già investiti di innumerevoli altre attività operative

all'interno della società, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica; deve trattarsi, altresì, di soggetti che abbiano un accesso diretto al vertice dell'azienda.

Ritornando alla norma di cui all'art. 6 comma I° lett. b) d.lgs. 231/2001, già si è detto come il testo normativo attribuisca all'Organismo di Vigilanza "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*", il compito di: i) vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; ii) curare l'aggiornamento dei modelli.

Sul piano funzionale, quindi, la legge delinea un Organismo di Vigilanza orientato all'esercizio di distinte funzioni, che coesistono al suo interno:

- una funzione di **controllo** i) sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato; ii) sulla sua concreta idoneità ed adeguatezza, vale a dire sulla sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti e sanzionati; iii) sulla sua efficace attuazione, intesa come perdurante rispondenza del Modello all'organizzazione aziendale;
- una funzione di **consulenza**, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

Dette funzioni delimitano il perimetro entro il quale i poteri discrezionali e di iniziativa dell'Organismo di Vigilanza possono essere liberamente esercitati e, di conseguenza, individuano la sfera di autonomia dell'Organismo.

Quanto alla composizione, anche alla luce delle molteplici interpretazioni dottrinali, appare opportuno che l'Organismo di Vigilanza non sia unipersonale, bensì composto da almeno due soggetti e, dunque, collegiale.

Invero, la collegialità rappresenta una garanzia di maggior ponderatezza nelle delicate decisioni che l'Organo è chiamato ad assumere nella quotidianità aziendale, soprattutto in vista degli ampi poteri attribuiti allo stesso, destinati ad incidere sull'organizzazione societaria e sulla vita lavorativa dei singoli funzionari e dipendenti.

13.1 L'Organismo di Vigilanza di IL S.p.A.: la sua composizione e il processo decisionale

In conformità al dettato normativo, IL S.p.A. intende istituire un Organismo di Vigilanza collegiale a composizione mista, composto da quattro soggetti e, precisamente:

- **un Avvocato esperto in materia di diritto penale, in veste di Presidente;**

- **il Direttore Risorse Umane;**
- **il Responsabile Sistema Qualità e Ambiente;**
- **il Compliance Officer del Gruppo Werfen.**

La scelta si appunta sui soggetti menzionati per le seguenti ragioni:

- con riferimento al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, in ragione della sua competenza in materia di diritto penale e della sua imparzialità e indipendenza in quanto professionista esterno all'organigramma aziendale;
- con riferimento al Direttore Risorse Umane, in ragione del ruolo di referente da sempre rivestito, nei confronti dei funzionari e dipendenti della società, sia sotto il profilo professionale che strettamente personale, sì da godere della fiducia dell'intero staff di lavoro;
- con riguardo al Responsabile Sistema Qualità e Ambiente, in ragione della sua attitudine al monitoraggio dei processi e delle procedure in vigore in azienda, destinate ad influire sulla qualità dei processi aziendali;
- con riferimento al *Compliance Officer* del Gruppo Werfen, in ragione della sua qualifica presso il Gruppo e, dunque, delle sue specifiche competenze in materia di verifica della conformità normativa.

Le **modalità di svolgimento dell'incarico** e le **decisioni** relative verranno assunte nei seguenti termini:

- i quattro componenti si riuniranno con cadenza bimestrale o cadenza più frequente in caso di ravvisata opportunità; le riunioni avverranno alla presenza di tutti i membri o, in caso di impossibilità, alla presenza della maggioranza dei membri medesimi;
- essi eserciteranno l'ordinaria attività operativa di controllo, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni dai responsabili interni dei settori "a rischio", dai funzionari e dipendenti, dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai consulenti esterni e dai revisori contabili;
- le deliberazioni dovranno avvenire all'unanimità, sì da consentire che ogni decisione, da sottoporre al vaglio degli organi dirigenti e destinata ad implicare l'applicazione di sanzioni disciplinari ovvero a comportare modifiche e integrazioni del Modello, sia frutto di valutazione congiunta.

Per una piena aderenza ai dettami del d.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente al Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. e non sarà legato alle strutture operative, da alcun vincolo gerarchico.

L'Organismo di Vigilanza avrà, inoltre, **libero accesso** a tutti gli uffici di IL S.p.A., senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o documento e/o dato ritenuto necessario, per l'adempimento del proprio incarico e delle conseguenti attribuzioni.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, da parte del Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo adottato.

Ad ulteriore garanzia di autonomia dell'Organismo di Vigilanza ed in coerenza con quanto previsto dalla "*Linee Guida di Confindustria*", nel contesto delle procedure di formazione del **budget societario**, il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle proprie attribuzioni (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza dovranno, inoltre, possedere adeguati **requisiti di onorabilità** e non versare in ipotesi di **conflitto di interessi**. Idonea informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati, sarà fornita al Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., al momento della nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il cui *curriculum vitae* verrà, brevemente, descritto, nel corso della relativa seduta consiliare.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'individuazione ed alla nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni, nonché al *budget* da assegnare all'Organismo di Vigilanza, sono demandate al Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., sentite le indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza.

L'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza a soggetti diversi da quelli identificati nel presente documento o la modifica delle funzioni assegnate, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A..

13.2 L'Organismo di Vigilanza: modalità di nomina e durata in carica

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Nello stesso modo, il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. provvede alla nomina del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Il perfezionamento della nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza si determina con l'accettazione, da parte degli stessi, resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal d.lgs. 231/2001, per ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza, nonché degli ulteriori requisiti descritti, nel presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. valuta, periodicamente, l'adeguatezza, dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico è pari a tre anni, con possibilità di rinnovo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono legittimati a dimettersi dalla carica e possono essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

13.3. L'Organismo di Vigilanza: cause d'ineleggibilità e motivi di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'**onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità**, nonché dell'assenza delle seguenti cause d'incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità, entro il IV grado, con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con componenti del Collegio Sindacale e con i Revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- svolgimento, all'interno della società, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano effetti economico- finanziari per la società;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi, rapporti di credito o debito, estranei all'incarico ricevuto;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale, da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione- nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza- di imprese sottoposte a fallimento o altre procedure concorsuali;
- pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero emissione di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il cosiddetto patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti richiamati nel d.lgs. 231/2001;
- pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero emissione di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il cosiddetto patteggiamento), in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel d.lgs. 231/2001, che incidano sulla moralità professionale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, con l'accettazione della nomina, rilascia alla società, un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole dinanzi descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza, in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Se, nel corso dell'incarico, viene a mancare un membro dell'Organismo di Vigilanza (ad esempio, per dimissioni o revoca), gli ulteriori componenti provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto, potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tal proposito, per “*giusta causa*” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza, nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale- a titolo meramente esemplificativo- l'omessa redazione della relazione annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza, nonché continuità di azione, propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A. potrà, comunque, disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*, prima di provvedere alla revoca dell'Organismo di Vigilanza.

13.4 L'Organismo di Vigilanza: le funzioni e i poteri.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad esercitare le seguenti funzioni:

- monitorare affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti esterni e gli agenti;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, un corso di formazione per il personale dipendente e per i lavoratori autonomi operanti nelle cosiddette aree "a rischio", al fine di illustrare i contenuti delle regole comportamentali, delle istruzioni, delle procedure e delle ulteriori misure di controllo da adottare all'interno dell'azienda;
- svolgere ispezioni, di sua iniziativa ovvero a seguito di segnalazione rilevanti effettuate da terzi, presso tutti i settori aziendali, ivi incluse le cosiddette aree "a rischio", al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme comportamentali e delle procedure in esso analiticamente richiamate;
- raccogliere sistematicamente ed aggiornare i *reports* semestrali, trasmessi dai Responsabili interni per le aree a rischio, riassuntivi dell'attività di supervisione e controllo espletate nei relativi settori, in ossequio all'obbligo di informativa di cui all'art. 6 comma II° lett. d) d.lgs. 231/2001; la raccolta e l'aggiornamento dei *reports* dovranno essere finalizzati ad estrarre dati ed informazioni rilevanti, sia al fine di verificare eventuali violazioni del Modello, sia al fine di individuare eventuali carenze applicative dello stesso, così da procedere alle opportune contestazioni disciplinari, ovvero alle integrazioni e/o modifiche;
- raccogliere sistematicamente ed aggiornare gli eventuali *reports* informativi, trasmessi dai Responsabili interni per le aree a rischio, aventi ad oggetto eventuali violazioni accertate in relazione al Modello, nonché eventuali anomalie o atipicità, riscontrate direttamente dal singolo responsabile interno ovvero in virtù delle informazioni trasmesse informalmente dai funzionari, dipendenti e consulenti esterni di IL S.p.A.; la raccolta e l'aggiornamento dei *reports* dovranno essere finalizzati ad estrarre dati ed informazioni rilevanti, sia al fine di verificare eventuali violazioni del Modello, sia al fine di individuare eventuali carenze applicative dello stesso, così da procedere alle opportune contestazioni disciplinari, ovvero integrazioni e/o modifiche;
- comunicare al Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione conclusiva, redatta con cadenza annuale, i dati e le informazioni rilevanti ricavati attraverso ispezioni di propria iniziativa oppure attraverso la raccolta, la lettura e

l'aggiornamento dei *reports* semestrali redatti dai responsabili interni per le aree a rischio e dei *reports* informativi, sì da consentire l'assunzione delle deliberazioni consiliari aventi ad oggetto le eventuali modificazioni e/o integrazioni del Modello adottato;

- comunicare al Consiglio di Amministrazione tutte le violazioni del Modello organizzativo accertate in azienda, tramite la trasmissione all'organo dirigente del report informativo avente come contenuto minimo il nominativo del soggetto responsabile, le condotte accertate e le sanzioni disciplinari suggerite, sì da consentire l'assunzione delle deliberazioni consiliari opportune in merito;
- indire riunioni periodiche con i Responsabili interni per le aree a rischio, sì da verificare l'esistenza di problemi in fase di comprensione, applicazione e adeguata diffusione del Modello all'interno e all'esterno dell'azienda, nonché l'esistenza di esigenze di adeguamento del Modello all'organizzazione societaria e alle finalità di prevenzione dei reati; delle riunioni dovrà essere redatto e conservato, a cura dell'Organismo di Vigilanza, verbale in forma riassuntiva;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre IL S.p.A. al rischio di reato;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello, le quali dovranno essere formalmente approvate dell'organo dirigente;

- effettuare periodicamente, attraverso controlli di *routine* e controlli a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio.

13.5 L'Organismo di Vigilanza: obblighi di riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

Il predetto deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza viene trattata in conformità alle previsioni di cui al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") e al regolamento UE n. 2016/679 (GDPR - Regolamento Generale sulla Protezione Dati).

13.6 L'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti degli organismi societari.

Come già evidenziato in sede di elaborazione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, appare opportuno che detto Organo, esercente la duplice funzione di controllo e consulenza, riferisca puntualmente agli organismi societari di vertice, chiamati ad adottare ogni deliberazione necessaria a garantire, in concreto, il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la sua efficace applicazione all'interno dell'organizzazione societaria.

In caso contrario, i rilevanti compiti di vigilanza e di aggiornamento demandati all'Organo di controllo risulterebbero privi di cogenza, perdendo il loro scopo preventivo e il ruolo dell'organismo rimarrebbe fine a se stesso e privo di concreta utilità.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting* verso gli organismi societari:

- la prima, su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza presenta, annualmente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione annuale illustrativa dell'attività di controllo svolta, con indicazione delle verifiche da effettuare nell'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate, al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli Organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

13.7 L'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

La norma di cui all'art. 6 comma II° lett. d) d.lgs. 231/2001 prescrive che i Modelli Organizzativi e Gestionali devono *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, introdotto dalla legge 30.11.2017 n. 179, avente ad oggetto le *“disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, nell'ambito di un lavoro pubblico o privato”*, prescrive, inoltre, come, all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debbano essere previsti: i) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o sottoposti, di cui all'art. 5 d.lgs. 231/2001, 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 siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante”*; ii) almeno un canale alternativo di segnalazione *“idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”*.

Gli obblighi d'informazione verso l'Organismo di Vigilanza rispondono, pertanto, alle seguenti finalità:

- verificare la concreta *idoneità* ed *adeguatezza* del Modello di Organizzazione adottato, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti e sanzionati, ai sensi del Decreto;

- verificare l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del Decreto, vale a dire la sua perdurante rispondenza agli assetti istituzionale ed organizzativo societari e/o all'attività aziendale, sì da modificare i contenuti del sistema di gestione e controllo istituito o da introdurre procedure o controlli aggiuntivi o sopprimere strumenti di controllo divenuti inattuabili o ridondanti, in caso di sopravvenuti mutamenti strategici e/o organizzativi;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza, l'eventuale esistenza di processi societari risultati e/o percepiti come privi in tutto o in parte di presidi adeguati, nonché l'eventuale malfunzionamento di istruzioni operative e/o delle procedure esistenti;
- proporre eventuali integrazioni e/o modifiche da apportare al Modello di Organizzazione in vigore;
- favorire lo svolgimento della funzione di aggiornamento del Modello di Organizzazione, demandata all'Organismo di Vigilanza;
- agevolare l'espletamento dell'attività di vigilanza sul rispetto del Modello di Organizzazione, da parte di tutti i Destinatari, sì da (i) verificarne l'effettività, intesa come riscontro della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello di Organizzazione adottato e da (ii) accertarne, altresì, le eventuali violazioni, in vista dell'applicazione delle sanzioni disciplinari all'uopo introdotte;
- agevolare l'espletamento dell'attività di vigilanza, a tutela dell'integrità della società, anche tramite la segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti, ai sensi del d.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le finalità sopra evidenziate possono essere perseguite attraverso un flusso informativo che giunga all'Organismo di Vigilanza attraverso due distinti canali:

1° - un primo flusso informativo, proveniente dai singoli responsabili interni per le aree a rischio, i quali hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza, con cadenza semestrale, le risultanze dell'attività di supervisione e controllo esercitata nell'ambito del settore di competenza, nonché eventuali anomalie o atipicità, rilevate attraverso tutte le informazioni in loro possesso e acquisite sia direttamente che attraverso le segnalazioni effettuate dai funzionari, dipendenti o consulenti esterni.

Con riferimento a tale obbligo di comunicazione gravante sui responsabili interni per le aree a rischio, questi ultimi dovranno fornire le informazioni richieste tramite un report

semestrale, specifico per ogni singola area a rischio identificata (cfr. documentazione di riferimento in appendice).

2° - un secondo flusso informativo, rimesso all'iniziativa dei singoli dipendenti, direttori, amministratori o consulenti esterni, diretto a segnalare, senza indugio, qualunque fatto, situazione o evento idonei ad integrare una eventuale violazione della normativa e delle procedure vigenti, nonché a comunicare eventuali difficoltà applicative delle citate procedure e dei protocolli o dubbi sulla corretta applicazione degli stessi.

Con riferimento a tale facoltà di segnalazione, ogni persona interessata può compilare lo specifico report di segnalazione (cfr. documentazione di riferimento in appendice) oppure inviare direttamente una mail ad uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta con attenzione ed imparzialità le segnalazioni ricevute, garantendo l'anonimato in ordine al nominativo dell'autore della segnalazione e può svolgere tutti gli accertamenti e gli approfondimenti all'uopo necessari.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- le segnalazioni dovranno avere ad oggetto sia condotte presumibilmente integranti, secondo un ragionevole convincimento dell'autore della segnalazione, uno dei reati previsti dal decreto legislativo in oggetto, sia condotte ritenute comunque atipiche, giacché idonee a discostarsi dalle ordinarie prassi aziendali;
- le segnalazioni, sia a cura dei soggetti aziendali, sia a cura dei consulenti esterni e collaboratori dovranno essere rivolte all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza, garantendo l'anonimato in ordine al nominativo dell'autore della segnalazione, valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel capitolo relativo al sistema disciplinare, previa audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso, come già detto, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le eventuali informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, aventi ad oggetto lo svolgimento di indagini preliminari, anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001 ed implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente;
- i rapporti redatti dai responsabili di funzioni aziendali ritenute "non a rischio" ex d.lgs. 231/2001, nell'ambito dell'attività di controllo espletata, dai quali potrebbero emergere condotte anomale tenute da soggetti aziendali, contraddistinte da profili di criticità rispetto all'osservanza delle prescrizioni di cui al d.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza, i) tramite la casella di posta elettronica dedicata odv231@werfen.com ii) tramite posta ordinaria, all'indirizzo Instrumentation Laboratory S.p.A., Viale Monza, 338, Milano.

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La società ha, inoltre, creato un ulteriore canale informatico di segnalazione- vale a dire l'ulteriore canale informatico *intranet* di Werfen, denominato Ethics Channel- attraverso il quale, fermo l'obbligo di segnalazione sopra richiamato, a carico dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tutti potranno segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico e di ogni ulteriore condotta illecita circostanziata, ai sensi e per gli effetti della legge 30.11.2017, n. 179, di cui siano venuti a conoscenza, purché fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, tramite compilazione del modulo relativo alla consociata italiana IL S.p.A..

In conformità a quanto previsto dalla legge 30.11.2017, n. 279, è fatto divieto:

- i) di violare le misure a tutela del segnalante;
- ii) di effettuare segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave.

In caso di violazione dei divieti sub i) e ii), il responsabile della violazione potrà incorrere in un illecito disciplinare, sanzionabile secondo quanto prescritto dal

sistema disciplinare adottato nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (cfr. art. 6 comma 2 *bis* lett. d) d.lgs. 231/2001).

E' fatto, altresì, divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 *bis* d.lgs. 231/2001, può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, all'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (cfr. art. 6 comma 2 *ter* d.lgs. 231/2001).

13.8 L'istituzione della figura di "responsabile" presso IL S.p.A. e di "referente" presso le società terze, legate a IL S.p.A. da contratti di servizio

Fermi restando i flussi informativi, sopra dettagliati, da effettuarsi a cura dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A., nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nominato, è, altresì, istituita, la figura del "responsabile" o "referente", ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 di IL S.p.A.

Detta figura è tenuta ad effettuare, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di IL S.p.A., i seguenti **flussi informativi obbligatori**:

- un **flusso informativo tempestivo e d'urgenza**, al pari di ogni ulteriore Destinatario del Modello di Organizzazione;
- un ulteriore **flusso informativo periodico**, diretto a comunicare le informazioni di rilievo, aventi ad oggetto: (i) le eventuali modifiche o variazioni intervenute, con riferimento al sistema di poteri eventualmente in vigore, nell'Area Aziendale di riferimento; (ii) la concreta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IL S.p.A.; (iii) i processi o le fasi di processo, gestiti dalla singola Area aziendale, potenzialmente sensibili, ai sensi del Modello Organizzativo adottato da IL S.p.A..

Per completezza, deve valorizzarsi come la società si riserva di valutare l'opportunità di istituire flussi informativi da società Terze, in veste di referenti ex 231, in relazione ai processi gestiti nell'interesse di IL S.p.A..

14. Diffusione del Modello

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato da IL S.p.A., è di primaria importanza la conoscenza delle prescrizioni che vi sono contenute, sia da parte delle risorse umane già presenti in IL S.p.A., sia da parte delle risorse destinate a farne parte, in futuro.

Pertanto, onde garantirne un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene, formalmente, comunicata, a cura del Consiglio di Amministrazione di IL S.p.A., a tutti i Destinatari, con modalità idonee a garantirne un'effettiva conoscenza.

Viene, altresì, predisposta una nota sintetica informativa *ad hoc*, in relazione ai contenuti del d.lgs. 231/2001 e al Modello Organizzativo di IL S.p.A.. Tale nota verrà, altresì, allegata alla lettera di assunzione.

Vengono predisposte ed inviate e-mail o note informative a tutti i dipendenti, in caso di aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il Codice Etico viene pubblicato sulla rete *intranet* aziendale e sul sito *internet* di IL S.p.A. e reso disponibile a tutti i dipendenti ed ai collaboratori della società.

Il Modello viene pubblicato sulla rete *intranet* aziendale, rendendolo in tale maniera disponibile a tutti i dipendenti e viene consegnato agli agenti; la parte Generale del Modello viene pubblicata sul sito aziendale, di modo da essere consultabile pubblicamente.

I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, i contratti aventi ad oggetto le relazioni d'affari di IL S.p.A. saranno rivisti, in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico e al d.lgs.231/2001, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Le disposizioni operative, i protocolli e le procedure sono resi disponibili a tutti gli interessati e pubblicati sulla rete *intranet* aziendale.

Per quanto riguarda le risorse umane di IL S.p.A. (ivi inclusi gli stagisti ed i lavoratori interinali), esse sono tenute a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società e di impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Per quanto attiene, invece, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti, i distributori ed i consulenti, coinvolti nei processi sensibili individuati, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto commerciale o di una qualunque forma di collaborazione con essi, deve esplicitamente contenere una clausola riferita al Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo in vigore presso IL S.p.A. e, nello specifico, all'obbligo di osservarne le relative prescrizioni.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da IL S.p.A. sarà reso disponibile a tutti i Destinatari, secondo le modalità che la società riterrà più opportune.

15. Formazione e selezione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, IL S.p.A. garantisce una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta e delle misure di prevenzione e controllo ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime, nei processi sensibili e nelle aree a rischio di commissione di reato, rilevante ai sensi del d.lgs.231/2001.

La Direzione Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, assicura, coordinandosi con le altre funzioni aziendali interessate, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello, anche con riferimento agli aggiornamenti ed alle integrazioni successive.

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, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. In particolare, IL S.p.A. ha previsto livelli diversi di formazione:

a) Amministratori, personale direttivo e con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
- aggiornamenti su eventuali modifiche normative del d.lgs.231/2001;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

b) Organismo di Vigilanza e Responsabili interni delle aree a rischio:

- seminario iniziale;
- aggiornamenti su eventuali modifiche normative del d.lgs.231/2001;
- corsi specifici in merito alle tecniche di rilevazione dei rischi, di implementazione di sistemi di controllo interno, di gestione dei rischi nelle aree sensibili;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;

- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.
- c) Personale dipendente e lavoratori autonomi che operano nelle aree a rischio di commissione di reato:
- seminario iniziale;
 - aggiornamenti su eventuali modifiche normative del d.lgs.231/2001;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
 - informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

La partecipazione ai suddetti seminari e corsi di formazione è obbligatoria. Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con il Responsabile selezione, formazione e sviluppo del personale, predisporre specifici controlli di frequenza.

16. Informativa a consulenti esterni, fornitori e partners.

L'Organismo di Vigilanza curerà, altresì, la predisposizione di apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate da IL S.p.A., in applicazione del presente Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza procederà alla formulazione di apposite clausole contrattuali e dei successivi aggiornamenti delle stesse, al fine di informare i fornitori e gli altri partners contrattuali dell'adozione, da parte dell'azienda, del Modello Organizzativo e delle conseguenze della sua violazione e inosservanza.

17. Il sistema disciplinare

Affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa considerarsi idoneo alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001, non è sufficiente la sua mera e formale adozione da parte di IL S.p.A., ma è soprattutto necessario che l'organizzazione aziendale, astrattamente delineata dal Modello, venga poi dalla società efficacemente attuata.

Per espressa disposizione legislativa, *“l'efficace attuazione”* del Modello Organizzativo deve presupporre l'istituzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”* (art. 7, comma IV°, d.lgs. 231/2001).

E' pertanto necessaria la costruzione di un coerente sistema disciplinare, che intervenga sia in caso di violazione, da parte dei soggetti destinatari del presente Modello, delle regole comportamentali dinanzi enucleate, sia in caso di mancato rispetto delle procedure

e dei protocolli previsti nel presente Modello (cfr. documentazione di riferimento in appendice).

E' bene, però, precisare che la previsione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari che seguono, prescindono dal corso del procedimento penale eventualmente instauratosi, così come anche dall'esito del giudizio penale eventualmente intervenuto, giacché dette sanzioni rappresentano un insieme di regole assunte da IL S.p.A., in piena autonomia rispetto agli altri ed eventuali sistemi sanzionatori previsti dalla legge.

17.1 Il sistema disciplinare: sanzioni previste per i lavoratori subordinati

Ai sensi del presente Modello, costituisce illecito disciplinare qualunque condotta tenuta dai lavoratori subordinati, che si ponga in contrasto con le regole comportamentali, i protocolli e le procedure previste nel presente testo.

Le sanzioni, in concreto irrogabili nei confronti dei dipendenti così individuati, sono le medesime previste dai contratti ed accordi collettivi in vigore per il settore metalmeccanico. La loro adozione presuppone il rispetto:

- dei principi e delle procedure di cui all'art. 7, Legge 300 del 20 maggio 1970 (*"Statuto dei lavoratori"*);
- delle eventuali normative speciali e dei contratti collettivi applicabili;
- dei principi giurisprudenziali in materia giuslavorista. Tra di essi è, in particolare, opportuno richiamare il principio della proporzionalità della sanzione, da irrogare, a cura degli organi dirigenziali di IL S.p.A. a ciò deputati, rispetto alla violazione concretamente accertata.

Posto quanto sopra, viene stabilito quanto segue:

- incorre nei provvedimenti di **ammonizione scritta, multa, ovvero sospensione dal lavoro**, il lavoratore subordinato il quale violi, ovvero ometta di adottare, le procedure ed i protocolli interni all'azienda previsti dal presente Modello organizzativo, ovvero tenga una condotta non conforme alle regole comportamentali sancite nel presente testo, che sanzionano le condotte dirette a produrre "pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento".

Dette sanzioni vengono considerate applicabili, in quanto le violazioni accertate devono considerarsi rientranti nel sistema disciplinare già previsto dalle norme pattizie vigenti in azienda, e segnatamente nelle disposizioni presenti nel contratto collettivo applicabile.

La sanzione applicabile, tra quelle tassativamente previste, sarà quella da considerarsi congrua rispetto al caso concreto e commisurata alla gravità della violazione, tenendo altresì in considerazione l'eventuale recidiva;

- incorre nel provvedimento di **licenziamento con preavviso**, il lavoratore subordinato che, nel compimento di una qualsiasi tra le attività cosiddette “sensibili” e, precisamente quelle individuate nella Parte Speciale del presente Modello, violi una prescrizione comportamentale, ovvero un protocollo o una procedura, in modo tale che la sua condotta sia diretta in maniera univoca al compimento di un illecito penale, fra quelli sanzionati dal d.lgs. 231/2001. Detta sanzione viene applicata dagli organi dirigenti di IL S.p.A. dovendosi ravvisare, in tale ipotesi, un'infrazione “*alla disciplina e alla diligenza del lavoro*”, così come è intesa e definita nel contratto collettivo di lavoro applicabile;
- incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore subordinato che, nel compimento di una qualsiasi tra le attività cosiddette “sensibili” e, precisamente quelle individuate nella Parte Speciale del presente Modello, violi deliberatamente una prescrizione comportamentale, ovvero un protocollo o una procedura, in modo tale che la sua condotta sia idonea a determinare l'applicazione concreta, a carico di IL S.p.A., di una delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

Detta sanzione viene applicata dagli organi dirigenti di IL S.p.A., in quanto “*provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale*” ed in quanto costituisca “*delitto a termine di legge*”, così come inteso in sede di contrattazione collettiva.

Il procedimento sanzionatorio descritto in questi paragrafi, in quanto correlato alla violazione delle norme comportamentali, delle procedure ed i protocolli previsti nel Modello organizzativo, si inserisce all'interno del sistema disciplinare già vigente all'interno dell'azienda. Pertanto, per quanto concerne l'accertamento delle violazioni e dei comportamenti dei dipendenti, il procedimento disciplinare in senso stretto, nonché l'irrogazione delle sanzioni, permangono invariati i poteri già attribuiti ai vertici dell'azienda, nell'ambito delle rispettive competenze.

In aggiunta a ciò, è compito specifico dell'Organismo di Vigilanza, il monitoraggio costante del sistema disciplinare, sì da consentirne un adeguamento, in ragione dell'eventuale mutamento delle esigenze di tutela e/o della struttura societaria.

L'Organismo di Vigilanza dovrà curare, inoltre, la diffusione in ambito aziendale delle nuove disposizioni disciplinari, rendendosi disponibile a fornire spiegazioni in merito.

17.2 Il sistema disciplinare: sanzioni previste per i Dirigenti e gli Amministratori

In caso di violazione delle norme comportamentali, delle procedure, dei protocolli e delle misure di prevenzione e controllo, previsti o richiamati nel presente Modello Organizzativo, da parte di soggetti posti in posizione apicale, all'interno della struttura societaria di IL S.p.A. o comunque, da parte di soggetti aventi qualifica dirigenziale, la società provvederà a comminare le sanzioni ritenute più idonee, secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

Detta disposizione si applica anche alle violazioni commesse dagli Amministratori. In detta circostanza, tuttavia, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare prontamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale delle condotte contestate.

17.3 Il sistema disciplinare: misure da adottare nei confronti di consulenti e collaboratori esterni

L'inosservanza delle norme previste nel presente Modello, ad opera di consulenti, collaboratori esterni ed altri soggetti non legati a vincolo di subordinazione con IL S.p.A., comporterà l'applicazione delle misure e delle sanzioni contrattuali previste negli accordi che disciplinano i rapporti tra l'azienda ed il consulente.

Lo stesso dicasi per le violazioni che costituiscono illecito penale sanzionato dal d.lgs. 231/2001.

APPENDICE - DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

1. REPORTISTICA

- Report semestrali dei Responsabili di Area all'Organismo di Vigilanza

2. ALTRI DOCUMENTI RIFERITI

- Confindustria Dispositivi Medici: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001
- Documento di Valutazione dei Rischi ex d.lgs. 81/08, per la sede di Milano di Instrumentation Laboratory SpA, il Centro Distribuzione di Roncello, lo Stabilimento di Produzione di Ascoli Piceno
- Organigramma Aziendale
- Organigramma Sistema Gestione Ambientale